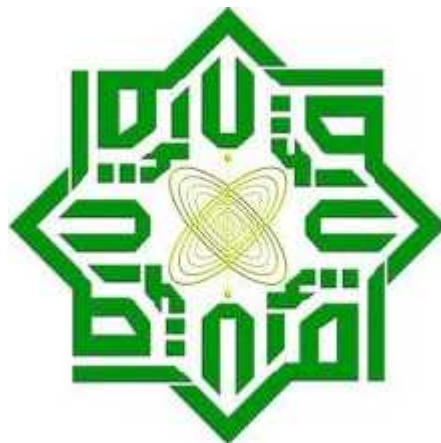


Nomor : 1368/KOM-D/SD-S1/2012

**EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM
PELAKSANAAN PROGRAM KERJA KWARTIR
RANTING GERAKAN PRAMUKA
RANGSANG BARAT
Periode 2008-2011**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom)
pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi



Oleh :

FAWAID DARSYAH

NIM : 10843002667

PROGRAM S.1

**JURUSAN ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2012**

ABSTRAK

EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PELAKSANAAN PROGRAM KERJA KWARTIR RANTING GERAKAN PRAMUKA RANGSANG BARAT Periode 2008-2011

Komunikasi Organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan organisasi. Pentingnya komunikasi dalam organisasi mengisyaratkan bahwa organisasi yang baik akan lahir ketika ada komunikasi yang efektif. Selain sebagai fungsi informative, komunikasi organisasi berfungsi sebagai fungsi regulative. Efektifitas komunikasi organisasi sangat diperlukan untuk keberlanjutan organisasi. Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat sebagai organisasi kepemudaan mempunyai tanggung jawab dalam membimbing generasi muda untuk semakin berkreativitas. Oleh karena itu, komunikasi organisasi akan berpengaruh kepada pelaksanaan-pelaksanaan program kerja Kwartir Ranting Rangsang Barat. Program kerja dilaksanakan dengan baik jika kemasan program kerja tersebut baik dan komunikasi didalam organisasi tersebut berjalan lancar.

Permasalahan yang muncul dalam proses komunikasi organisasi di Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat adalah tidak berjalannya komunikasi antara pengurus Kwartir Ranting yang menyebabkan tidak berjalannya program yang telah disusun. Sehingga dengan penelitian ini diharapkan mampu mengetahui bagaimana sebenarnya komunikasi organisasi di Kwartir Ranting Rangsang Barat sehingga dapat menjadi gambaran bagi pengurus Kwartir Ranting itu sendiri.

Adapun metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Kegiatan yang dilakukan dalam metode penelitian tersebut yaitu pengumpulan data berdasarkan kenyataan di lapangan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan data yang diperoleh dari 9 orang tersebut kemudian dilakukan analisa dan menginterpretasikan arti data yang dimaksud.

Hasil penelitian yang dilakukan penulis adalah bahwa komunikasi organisasi Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat berjalan kurang efektif, hal ini ditandai dengan tidak adanya komunikasi yang dilakukan pengurus Kwartir Ranting secara berkala. Selain itu, fungsi stakeholder organisasi tidak berjalan dengan baik. Mengingat bahwa organisasi Gerakan Pramuka merupakan organisasi non profit yang membutuhkan figur pemimpin dan pengayom organisasi. Hal tersebut yang melatar belakangi tidak efektifnya komunikasi organisasi Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat. Selain itu, dalam pelaksanaan program kerja, Kwartir Ranting Rangsang Barat kurang efektif, dari berbagai program kerja yang di susun, hanya beberapa program kerja saja yang berjalan.

Keyword : *Efektifitas, Komunikasi, Organisasi, Program Kerja.*

UCAPAN TERIMA KASIH

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur *alhamdulillah* penulis panjatkan kepada Allah SWT atas hidayah dan anugerah kesehatan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik meskipun membutuhkan waktu yang cukup panjang. Shalawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai suri tauladan umat serta pembawa panji-panji kebenaran dan pembaharuan bagi kehidupan umat manusia.

Selesainya penyelesaian penulisan skripsi dengan judul "*Efektifitas Komunikasi Organisasi dalam Pelaksanaan Program Kerja Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat periode 2008-2011*" ini tidak terlepas dari keterlibatan banyak kalangan yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi selama proses penelitian dan penulisan.

Dalam penyelesaian skripsi ini, tentunya penulis mengakui banyak menemui kesulitan dan hambatan terutama pengumpulan literatur bahan dan pengolahan data. Namun, berkat bimbingan, dorongan, masukan serta support yang diberikan, *alhamdulillah*, karya ilmiah ini dapat selesai.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dan bekerjasama dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini. Pada kesempatan ini pula perkenankan penulis menyampaikan secara khusus ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. DR. H.M. Nazir, MA sebagai Rektor UIN Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah mengizinkan penulis mengikuti pendidikan pada Program strata satu UIN Sultan Syarif Kasim Riau
2. Prof. DR. Amril, M, MA selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi dan DR. Nurdin Abdul Halim, MA Selaku Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis mengikuti pendidikan di Jurusan Ilmu Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Drs. Suhaimi, M.Ag, dan Firdaus El Hadi, S.Sos, M.Soc.Sc , keduanya selaku pembimbing skripsi penulis. Terima kasih atas bimbingan, pengarahan dan pencerahan yang diberikan sehingga selesainya penulisan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah membimbing, mendidik dan mewariskan ilmunya kepada penulis, semoga ilmu yang telah diberikan dapat menjadi amal ibadah dan pahala di sisi Allah SWT.
5. Pimpinan dan staf Perpustakaan Fakultas dan Perpustakaan UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan fasilitas kepada penulis dalam pencarian literatur yang diperlukan.
6. Kedua orang tua tercinta, Dahroji, S.Ag dan Siti Aisyah yang telah memberikan dorongan moril maupun materil serta do'a yang tulus sampai selesainya studi dan penyusunan Skripsi penulis.

7. Abangku Syukron Darsyah, M.Pd.I dan kakakku Dzikriyati Darsyah, S.Pd.I dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dorongan, do'a, perhatian serta bantuannya kepada penulis.
8. Teman-teman seperjuangan di Jurusan Ilmu Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau Sari, Fatimah, Hikmah, Ari, Aca, Ucup, Yuri, Arip. Jay, Irul, Asrofi (*Bos Kantin*) dan teman-teman geng "D'Colour" Terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya selama studi.
9. Teman-teman kost, muzi, toton, erik dzuhur, sule, adi, ijal, sidi, ciem, adi imron dan teman-teman "Gembira FC" , emen, tibi, dll semoga selalu eksis dalam berolahraga
10. Dan buat Someone special terimakasih, semoga kedepan mampu memberikan motivasi-motivasi kepada penulis untuk lebih maju.
11. Terakhir, semua pihak yang telah membantu penulisan dan penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa di sebutkan satu persatu.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan, baik isi, bahasa, teknik penulisan, ketelitian, kerapian dan metodologi. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun perlu kiranya di berikan demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Terakhir, hanya kepada Allahlah semua dikembalikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat adanya. *Amin*.

Pekanbaru, Desember 2012
Penulis

FAWAID DARSYAH
NIM. 10843002667

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Alasan Pemilihan	7
1.3. Penegasan Istilah	7
1.4. Permasalahan	9
1.5. Tujuan dan Manfaat Permasalahan	10
1.6. Kerangka Teoritis.....	10
1.7. Konsep Operasional	33
1.8. Metode Penelitian	34
1.9. Sistematika Penulisan	37
BAB II GAMBARAN UMUM TENTANG LOKASI PENELITIAN	
2.1. Sejarah Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat	39
2.2. Motto, Visi dan Misi Gerakan Pramuka	42
2.3. Struktur Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat	42
2.4. Nama-nama Gugus Depan	46
BAB III PENYAJIAN DATA	
3.1. Efektifitas Komunikasi Organisasi	50
3.2. Pelaksanaan Program Kerja	59
BAB IV ANALISA DATA	
4.1. Efektifitas Komunikasi Organisasi	67
4.2. Pelaksanaan Program Kerja	76
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	83
5.2. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	: Unsur-unsur dalam proses Komunikasi
Gambar 2	: Teori Organisasi Klasik
Gambar 3	: Teori Sistem
Gambar 4	: Sistem Komunikasi Organisasi
Gambar 5	: Sistem Organisasi
Gambar 6	: Struktur Organisasi Kwartir Ranting

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Struktur Organisasi Majelis Pembimbing Ranting (MABIRAN)

Tabel 2 : Struktur Organisasi Kwartir Ranting Rangsang Barat

Tabel 3 : Nomor Gugus Depan

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Struktur Organisasi Majelis Pembimbing Ranting (MABIRAN)

Tabel 2 : Struktur Organisasi Kwartir Ranting Rangsang Barat

Tabel 3 : Nomor Gugus Depan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesama dalam kelompok dan masyarakat. Di dalam kelompok/organisasi itu selalu terdapat bentuk kepemimpinan yang merupakan masalah penting untuk kelangsungan hidup kelompok, yang terdiri dari pemimpin dan bawahan/karyawan.

Di antara kedua belah pihak harus ada *two-way-communications* atau komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi, maupun kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kerja sama tersebut terdiri dari berbagai maksud yang meliputi hubungan sosial/kebudayaan. Hubungan yang terjadi merupakan suatu proses adanya suatu keinginan masing-masing individu, untuk memperoleh suatu hasil yang nyata dan dapat memberikan manfaat untuk kehidupan yang berkelanjutan.

Korelasi antara Ilmu Komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus kepada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi itu yang dimana Ilmu komunikasi mempertanyakan bentuk komunikasi apa yang berlangsung dalam organisasi,

metode dan teknik apa yang dipergunakan, media apa yang dipakai dan bagaimana faktornya (Onong:115).

Komunikasi Organisasi merupakan salah satu komponen penting dalam suatu organisasi. Komunikasi Organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan dalam organisasi di dalam kelompok formal maupun informal organisasi (Joseph : 340).

Organisasi terdiri dari sekelompok manusia yang diharapkan bekerja sama sedemikian rupa, hingga sasaran tertentu dapat dicapai bersama. Organisasi merupakan suatu kesatuan yang berupaya untuk mengkoordinasi berbagai macam kepentingan dan tujuan yang bersifat kompleks dan bersifat sederhana (Winardi: 43)

Suatu komunikasi bisa dimasukkan dalam lingkup komunikasi kelompok/organisasi apabila, *pertama*, proses komunikasi dengan pesan-pesan yang disampaikan oleh seorang pembicara kepada khalayak dalam jumlah yang lebih banyak dari pada tatap muka. *Kedua*, komunikasi berlangsung kontinyu dan bisa dibedakan mana sumber dan mana penerima (*receiver*). Umpan balik atau feedback yang didapat tidak maksimal karena waktu terbatas dan khalayak relatif banyak. *Ketiga*, pesan yang disampaikan terencana dan bukan spontanitas untuk kalangan tertentu.

Dalam *organisasi* keefektifan komunikasi antara seluruh warga organisasi sangat diperlukan. Fungsi komunikasi ini sangat berguna bagi kelangsungan dan kestabilan organisasi baik itu dalam lingkup kecil ataupun lingkup yang

besar. Di berbagai tempat, ketidakstabilan organisasi sangat berpengaruh kepada pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi. Perlunya sikap dari stakeholder yang menuntun anggota organisasi dalam melaksanakan dan mengimplementasikan program kerja akan menambah tingkat efektivitas komunikasi organisasi dalam satu organisasi.

Gerakan Pramuka merupakan salah satu Gerakan kepanduan yang berfungsi untuk mendidik generasi muda. Pasca Keputusan Presiden Nomor 238 Tahun 1961, tanggal 20 Mei 1961, tentang Gerakan Pramuka yang menetapkan Gerakan Pramuka sebagai satu-satunya organisasi kepanduan yang ditugaskan menyelenggarakan pendidikan kepanduan bagi anak-anak dan pemuda Indonesia, serta mengesahkan Anggaran Dasar Gerakan Pramuka yang di jadikan pedoman, petunjuk dan pegangan bagi para pengelola Gerakan Pramuka dalam menjalankan tugasnya .

Gerakan Pramuka Indonesia adalah nama organisasi pendidikan nonformal yang menyelenggarakan pendidikan kepanduan yang dilaksanakan di Indonesia. Kata "Pramuka" merupakan singkatan dari *Praja Muda Karana*, yang memiliki arti Rakyat Muda yang Suka Berkarya. Kepramukaan pada hakekatnya adalah suatu proses pendidikan yang menyenangkan bagi anak muda, di bawah tanggungjawab anggota dewasa, yang dilaksanakan di luar lingkungan pendidikan sekolah dan keluarga, dengan tujuan, prinsip dasar dan metode pendidikan tertentu.

Gerakan Pramuka adalah suatu gerakan pendidikan untuk kaum muda, yang bersifat sukarela, nonpolitik, terbuka untuk semua, tanpa membedakan asal-usul, ras, suku dan agama, yang menyelenggarakan kepramukaan melalui suatu sistem nilai yang didasarkan pada Satya dan Dharma Pramuka. Dasar Penyelenggaraan Gerakan Pramuka sebagai Landasan Hukum diatur berdasarkan :

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2010 Tentang Gerakan Pramuka.
2. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 238 tahun 1961 Tentang Gerakan Pramuka.
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 118 tahun 1961 Tentang Penganugerahan Pandji kepada Gerakan Pendidikan Kepanduan Pradja Muda karena.
4. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2009 Tentang Pengesahan Anggaran Dasar Gerakan Pramuka.
5. Keputusan Kwartir Nasional Gerakan Pramuka Nomor 203 tahun 2009 Tentang Anggaran Rumah Tangga Gerakan Pramuka (<http://www.pramukanet.org>).

Gerakan Pramuka sebagai penyelenggara pendidikan kepanduan Indonesia yang merupakan bagian pendidikan nasional, bertujuan untuk membina kaum muda dalam mencapai sepenuhnya potensi-potensi spiritual, sosial, intelektual dan fisiknya, agar mereka bisa:

- Membentuk, kepribadian dan akhlak mulia kaum muda
- Menanamkan semangat kebangsaan, cinta tanah air dan bela negara bagi kaum muda
- Meningkatkan keterampilan kaum muda sehingga siap menjadi anggota masyarakat yang bermanfaat, patriot dan pejuang yang tangguh, serta menjadi calon pemimpin bangsa yang handal pada masa depan.

Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat, sebagai salah satu Gerakan Kepanduan di wilayah Kabupaten Kepulauan Meranti dalam proses organisasi dan pelaksanaan program kerja kurang begitu efektif. Sebagai Gerakan kepanduan hasil pemekaran dari Kwartir Ranting Rangsang pada tahun 2004, Gerakan Pramuka diharapkan dapat menjalankan tugas dan fungsi dan perannya dengan baik. Dalam proses implementasi program kerja tersebut, tidak dipungkiri bahwa peranan Komunikasi Organisasi sangat berpengaruh kepada intensitas pelaksanaan kegiatan-kegiatan dari program kerja yang dicanangkan (wawancara Syahrudi : 12 Februari 2012)

Dalam implementasi program-program kerja Kwartir Ranting Rangsang Barat yang dicanangkan masih banyak terdapat kelemahan-kelemahan yang terjadi, kurangnya komunikasi yang baik menimbulkan kesenjangan antar pengurus Kwartir Ranting. Hal ini mengindikasikan bahwa kurangnya komunikasi yang efektif berpengaruh besar kepada keberlangsungan program kerja. Salah satu wacana yang tercantum dalam Garis-Garis Besar Haluan Organisasi (GBHO) adalah mengadakan kegiatan kepramukaan. Disamping sebagai badan pengawas Gugus Depan (GUDEP),

Kwartir Ranting juga berperan mengimplementasikan program kerja yang sudah terangkum dalam Musyawarah Ranting (Musran).

Kurangnya komunikasi yang baik baik antara pengurus dengan pimpinan Ranting maupun komunikasi antar sesama anggota pengurus Ranting mengindikasikan bahwa proses pelaksanaan program kerja tidak berjalan maksimal dan tearah.

Kwartir Ranting Rangsang Barat sebagai organisasi yang pendanaanya bersumber dari Pemerintah daerah dalam proses implementasi program kerja tidak efektif, dilatar belakangi persoalan komunikasi dan kurangnya intensitas pertemuan yang dilakukan yang menimbulkan adanya kesenjangan antar anggota.

Pengaruh yang besar terjadi akibat efek intensitas komunikasi organisasi terhadap pelaksanaan program kerja. Program kerja yang dicanangkan terkendala akibat tidak adanya upaya komunikasi pimpinan. Figur vital dalam organisasi adalah pimpinan organisasi itu sendiri. Disinilah letak fungsi dan manajerial dari seorang pimpinan untuk mengaplikasikan program yang telah direncanakan.

Dari Uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian ilmiah dengan judul : ***Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Pelaksanaan Program Kerja Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat Periode 2008-2011***".

1.2. Alasan Pemilihan Judul

Penulis mempunyai beberapa alasan untuk mengangkat penelitian ini yaitu :

1. Penulis merasa bahwa komunikasi organisasi di Kwartir Ranting Rangsang Barat belum terlalu baik, oleh karena itu penulis tertarik meneliti hal tersebut?
2. Masalah ini relevan dengan studi Penulis yaitu Ilmu Komunikasi
3. Penulis menganggap dengan adanya penelitian ini penulis bisa nantinya memberikan gambaran mengenai komunikasi Organisasi di Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat
4. Penulis tidak kesulitan untuk mengumpulkan data, referensi maupun biaya serta waktu.

1.3. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam penelitian dan istilah-istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini maka penulis perlu menjelaskan beberapa istilah yang memerlukan penjelasan secara terperinci, yaitu :

a. Efektivitas

Efektivitas bisa ditemui dalam bahasa Inggris yang diambil dari kata “*efektive*” yang berarti tercapai sasaran suatu pekerjaan yang telah direncanakan (Said Anwar, 1991:8). Kata “*efektifitas*” berasal dari bahasa Inggris yaitu “*effectiveness*”. Kata ini berakar dari kata “*efec*” yang berarti “akibat atau hasil”. Dalam kamus sosiologi kata “*efektiveness*” berarti derajat dimana suatu kelompok mencapai tujuannya (Abu Ahmad, 1991:

93). *Efektivitas* berasal dari kata efek (akibat, Pengaruh, Kesan)”
(Muhammad Ali : 89).

b. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling tukar menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah (Arni. 2001; 67). *Komunikasi organisasi* adalah kegiatan pertukaran pesan yang terkandung dalam atau untuk menunjukkan batas-batas organisasional (*Organizational Boundry*) dari sebuah struktur Organisasi (Alo. 2001: 60).

c. Program Kerja

Program Kerja adalah aktivitas yang menggambarkan di muka bagian mengenai pekerjaan yang akan dilaksanakan berikut petunjuk-petunjuk mengenai cara pelaksanaannya. Aktivitas menggambarkan dimuka ini biasanya menyangkut juga jangka waktu penyelesaiannya, penggunaan material dan peralatan yang diperlukan, pembagian wewenang dan tanggung jawab serta kejelasan lainnya yang dianggap perlu(id.shvoong.com).

d. Kwartir Ranting

Kwartir Ranting adalah organisasi yang dibentuk untuk membantu Kwartir Cabang (Kwarcab) dalam pembinaan teknis dan administratif Gugusdepan (Gudep) dan Satuan Karya (Saka), di mana Kwarcab menghadapi lingkup tanggungjawab yang mencakup satuan dalam jumlah besar, dan/atau

situasi penyebaran Gudepnya menimbulkan kendala komunikasi fisik (*SK Kwarnas No.049 Tahun 2003 tentang Tata Kerja dan Organisasi Kwartir Ranting*).

1.4. Permasalahan

a. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana efektifitas Komunikasi organisasi Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat ?
2. Bagaimana Pelaksanaan Program-program Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat ?
3. Bagaimana langkah-langkah program kerja Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat?

b. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini jika berdasar kepada Identifikasi masalah adalah hanya terbatas kepada Efektivitas Komunikasi Organisasi dalam Pelaksanaan Program Kerja Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat.

c. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka penulis mengambil rumusan masalah yaitu : Bagaimana Efektifitas Komunikasi Organisasi dalam pelaksanaan Program kerja di Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat ?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana efektivitas Komunikasi Organisasi di Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat.

b. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Setelah diadakan penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi dan informasi tentang Efektivitas Komunikasi Organisasi dalam pelaksanaan Program Kerja Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat dalam melaksanakan program-program kerja yang dicanangkan oleh organisasi tersebut.
2. Penelitian ini juga dilaksanakan sebagai pra syarat tugas akhir Peneliti guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu di Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

1.6. Kerangka Teoritis

a. Efektivitas

Keberhasilan organisasi pada umumnya di ukur dengan konsep *efektivitas*. Terdapat perbedaan pendapat di antara yang menggunakannya, baik di kalangan akademisi maupun di kalangan praktisi (Edy Sutrisno. 2010:123). Pada umumnya *efektivitas* hanya dikaitkan dengan tujuan organisasi yang cenderung mengabaikan aspek terpenting dari

keseluruhan prosesnya, yaitu sumber daya manusia. Dalam penelitian mengenai efektifitas, sumber daya manusia dan perilaku manusia seharusnya selalu muncul menjadi fokus primer (Streeters : 1977).

Komunikasi itu baru efektif kalau pesan yang dikirim itu diartikan sama dengan apa yang dimaksudkan oleh si pengirim. Sama demikian efektifitas komunikasi jika dilihat dari sudut pesan dapat dirumuskan sebagai berikut (Rosadi, 2006: 91) :

- a. Pesan harus terencana dan tersusun.
- b. Pesan harus menggunakan lambang-lambang tertentu.
- c. Pesan harus membangkitkan kebutuhan.
- d. Pesan harus menyarankan jalan untuk memperoleh kebutuhan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *efektifitas* yaitu :

- a. Struktur
- b. Teknologi
- c. Lingkungan Ekstren
- d. Lingkungan Intern
- e. Keterikatan Karyawan
- f. Prestasi Kerja
- g. Kebijakan Manajemen

Ketika berbicara mengenai Efektifitas Komunikasi Organisasi tentunya kita perlu mengetahui Indikator Efektifitas Organisasi.

Keberhasilan organisasi pada umumnya diukur dengan konsep efektifitas (Sutrisno.2010:149). Hal-hal yang perlu diperhatikan agar dapat mencapai efektivitas organisasi baik jangka pendek maupun jangka panjang yaitu dengan mempertimbangkan kriteria-kriteria :

- Produktifitas : kemampuan dalam menghasilkan jasa menggambarkan keefektifan suatu organisasi.
- Efisisensi : Efisisensi diartikan sebagai perbandingan (rasio) antara keluaran dengan masukan. Organisasi perlu bertindak realistis bahwa keuntungan akan diselaraskan dengan kekuatan sumber daya, kelemahan sumber daya, tekanan lingkungan dan kesempatan lingkungan.

Pada hakikatnya *Komunikasi efektif* merupakan variabel output/hasil kerja dari variabel ‘kegiatan komunikasi’. Dengan perkataan lain, komunikasi efektif merupakan variabel yang terpengaruh (*dependent variable*), sedangkan kinerja kegiatan komunikasi merupakan variabel yang berpengaruh /*independent variable*. Efektif pada dasarnya merupakan perbandingan antara target suatu kegiatan yang telah ditetapkan dan realisasi hasil yang dicapai dalam pelaksanaan kegiatan tersebut. Dengan kata lain efektif menunjukkan seberapa besar target suatu kegiatan tercapai dan seberapa besar manfaat dari suatu kegiatan tersebut dirasakan oleh sasaran kegiatan yang bersangkutan. Dengan kata lain hasil(output) dari pelaksanaan suatu kegiatan dan manfaat (benefit) dari pelaksanaan suatu kegiatan bagi sasaran kegiatan (Daryanto.2001:58)

Dalam berkomunikasi, kita menginginkan sebuah hasil atau beberapa kemungkinan yang dapat diperoleh. Tolak ukur komunikasi efektif menurut Steward dan Sylvia (2008:23) dapat dilihat dari :

1. *Pemahaman* : Arti pokok pemahaman adalah penerimaan yang cermat atas kandungan rangsangan seperti yang dimaksudkan oleh pengirim pesan. Komunikator dikatakan efektif jika pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan cermat. Dalam komunikasi organisasional, salah satu hasil terpenting yang diharapkan adalah pemahaman pesan secara cermat.
2. *Kesenangan*: tingkat kesenangan dalam berkomunikasi berkaitan erat dengan perasaan kita terhadap orang yang berinteraksi dengan kita.
3. *Mempengaruhi Sikap* : proses mengubah dan merumuskan kembali sikap, atau pengaruh sikap berlangsung terus menerus seumur hidup. Dalam menentukan tingkat keberhasilan berkomunikasi ditandai dengan adanya perubahan sikap dari komunikan yang kita ajak berkomunikasi.
4. *Memperbaiki Hubungan* : keefektifan komunikasi secara keseluruhan memerlukan suasana psikologis yang positif dan penuh kepercayaan. Maka jika hubungan manusia dibayang-bayangi oleh ketidakpercayaan, maka pesan yang disampaikan oleh komunikator yang kompeten pun akan bisa berubah.
5. *Tindakan* : mendorong orang lain untuk melakukan tindakan seperti yang diharapkan merupakan hasil yang sulit dicapai dalam

berkomunikasi. Kesulitan dalam mengusahakan agar penerima pesan melakukan tindakan seperti yang diharapkan oleh pengirim pesan menjadi lebih besar dalam konteks komunikasi organisasi.

b. Komunikasi

Kata *Komunikasi* atau *communication* dalam bahasa Inggris atau bahasa Latin *communis* berarti “membuat sama”, *communication* atau *communicare* yang artinya “membuat sama”. Istilah yang paling sering disebut sebagai asal usul kata komunikasi, yang merupakan akar kata-kata Latin lainnya yang mirip (Dedy, 2000:42).

Komunikasi juga diartikan sebagai perpindahan pengertian dalam bentuk gagasan informasi kepada orang lain, dimana perpindahan itu tidak hanya meliputi kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah dan intonasi. Efektif tidaknya perpindahan tersebut tidak hanya ditentukan oleh transmisi data tetapi tergantung juga kepada ketrampilan dan teknik komunikator dalam mengirim pesan (Handoko, 1995:272).

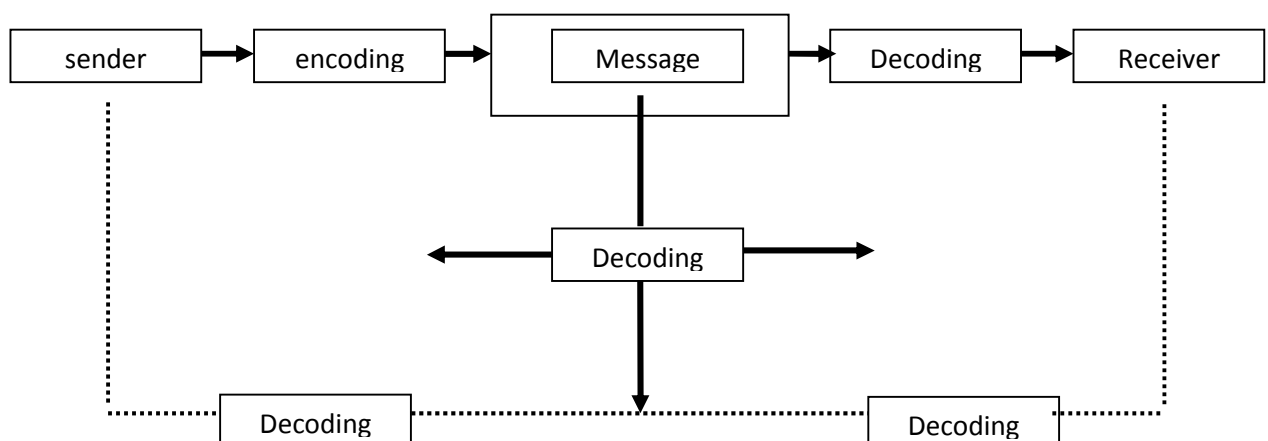
Komunikasi antar manusia hanya bisa terjadi jika ada seorang yang menyampaikan pesan kepada orang lain dengan tujuan tertentu, artinya komunikasi hanya bisa terjadi kalau didukung oleh adanya sumber, pesan, media, penerima, dan efek (Cangara.2008:22-24)

Agar komunikasi efektif, proses penyandian oleh komunikator harus bertautan dengan proses pengawasan sandian oleh komunikan, Wilbur Schram melihat pesan sebagai tanda esensial yang harus dikenal

oleh komunikan. Biasanya efektifitas dapat dilihat setelah adanya reaksi dari komunikan, jika suatu pesan itu dapat tanggapan ataupun dapat merubah komunikan maka efektifitas tersebut dapat dikatakan mempunyai dampak. Komunikasi dianggap efektif harus menghasilkan lima hal, antara lain : pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan tindakan (Tubs, 2011 : 23)

1. Pemahaman adalah penerimaan yang cermat atas kandungan rangsangan seperti yang dimaksudkan oleh pengirim pesan. Dalam hal ini komunikator dapat dikatakan efektif bila penerima memperoleh pemahaman atas pesan yang disampaikan.
2. Kesenangan yaitu dalam hal ini tidak semua komunikasi di tunjukkan untuk menyampaikan maksud tertentu, sebenarnya komunikasi dengan orang lain untuk menimbulkan kesejahteraan bersama. Komunikasi semacam ini biasa disebut komunikasi fatik (*phatic communication*) atau mempertahankan hubungan insani
3. Pengaruh pada sikap yaitu tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari.

Gambar 1 : Unsur-Unsur Dalam Proses Komunikasi



Penegasan unsur diatas adalah :

- 1) Sender : Komunikator yang menyampaikan pesan kepada seorang atau sejumlah orang
- 2) Encoding: Penyampaian, proses pengalihan pikiran kedalam bentuk lambang.
- 3) Message : pesan yang merupakan seperangkat lambang bermakna
- 4) Media: Saluran Komunikasi tempat berlalunya pesan komunikator.
- 5) Decoding: proses komunikasi menetapkan makna lambang-lambang
- 6) Receiver: komunikasi yang menerima pesan.
- 7) Feed Back: Umpan balik, tanggapan komunikasi apabila tersampaikan atau tersampaikan.
- 8) Noise : gangguan

Pada dasarnya, komunikasi yang efektif merupakan suatu “*bentuk kegiatan*” penyampaian pesan dari sumber pesan kepada penerima pesan. Komunikasi efektif diartikan sebagai suatu kegiatan komunikasi yang dapat mencapai output sebagaimana yang diharapkan dan termuat dalam pesan tersebut serta dapat memberikan kemanfaatan yang besar kepada sasaran komunikasi atau penerima pesan.

Pada dasarnya, tingkat *efektivitas komunikasi* sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor tersebut dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu *faktor intern* dan *faktor ekstren*. Faktor intern merupakan

faktor yang berasal dari dalam lingkungan kegiatan komunikasi tersebut. Sedangkan faktor extern beradasal dari luar lingkup kegiatan komunikasi tersebut atau disebut faktor kelingkungan.

Faktor Intern antara lain yaitu :

1. Sumber Pesan (encoder)
2. Isi pesan
3. Penerima Pesan (decoder)
4. Media yang digunakan untuk melakukan komunikasi.

Faktor extern yaitu :

1. Kebijakan yang melingkupi proses komunikasi tersebut
2. Kondisi sosial/politik yang melingkupi proses komunikasi tersebut
3. Kondisi lingkungan yang kondusif.

c. Organisasi

Istilah *organisasi* berasal dari bahasa Latin *organizare*, yang secara harafiah berarti paduan dari bagian-bagian yang satu sama lainnya saling bergantung. Di antara para ahli ada yang menyebut paduan itu sistem, ada juga yang menamakannya sarana. Everet M. Rogers dalam bukunya *Communication in Organization*, mendefinisikan organisasi sebagai suatu sistem yang mapan dari mereka yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, melalui jenjang kepangkatan, dan pembagian tugas. Robert Bonnington dalam buku *Modern Business: A Systems*

Approach, mendefinisikan organisasi sebagai sarana dimana manajemen mengoordinasikan sumber bahan dan sumber daya manusia melalui pola struktur formal dari tugas-tugas dan wewenang.

Organisasi merupakan kumpulan atau sistem individual yang melalui suatu hierarki/jenjang dan pembagian kerja. Berupaya mencapai tujuan yang ditetapkan. Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakikat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesama kelompok dan masyarakat.

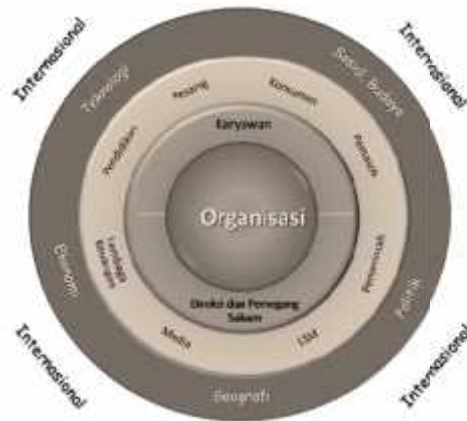
Di dalam kelompok/organisasi terdapat bentuk kepemimpinan yang merupakan masalah penting untuk kelangsungan hidup kelompok, yang terdiri dari pemimpin dan bawahan/karyawan. Di antara kedua belah pihak harus ada two-way-communications atau komunikasi timbal balik, untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi, maupun kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

1. Teori Organisasi Klasik

Konsep tentang organisasi telah berkembang mulai 1880-an dan dikenal sebagai teori klasik (*classical theory*). Dampak teori ini terhadap organisasi masih sangat besar. Sebagai contoh organisasi yg didasarkan birokrasi dan banyak bagian dari teori klasik Menurut teori organisasi klasik, rasionalitas, efisiensi, dan keuntungan ekonomis merupakan tujuan organisasi. Teori ini juga menyatakan bahwa

manusia diasumsikan bertindak rasional sehingga secara rasional dengan menaikkan upah, produktivitas akan meningkat.

Gambar 2. Teori Organisasi Klasik



Henry Fayol mengembangkan teori yang memusatkan perhatiannya pada pemecahan masalah-masalah fungsional kegiatan administrasi. Fayol mengajukan konsep *planning*, *organizing*, *command*, *coordination*, dan *control* yang menjadi landasan bagi fungsi dasar manajemen. Fayol juga mengemukakan empat belas prinsip yang sangat fleksibel yang digunakan sebagai dasar bagi manajer dalam mengelola organisasi. Keempat belas prinsip itu adalah pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, disiplin, kesatuan perintah, kesatuan arah, mengutamakan kepentingan umum, pemberian upah, sentralisasi, rantai perintah, ketertiban, keadilan, kestabilan masa kerja, inisiatif, dan semangat korps.

Terdapat empat prinsip dasar perilaku organisasi, yaitu :

- a. Manajemen tidak dapat dipandang sebagai proses teknik secara ketat (peranan, prosedur, dan prinsip)

- b. Manajemen harus sistematis dan pendekatan yang digunakan dengan pertimbangan secara hati-hati
- c. Organisasi sebagai suatu keseluruhan dan pendekatan manajer individual dalam pengawasan harus sesuai dengan situasi
- d. Pendekatan motivasional yang menghasilkan komitmen pekerja terhadap tujuan organisasi sangat perlu. Berdasarkan berbagai teori yang dikemukakan, baik teori klasik, teori tradisional, maupun teori mutakhir mengindikasikan bahwa kinerja lembaga atau organisasi sangat ditentukan oleh sistem komunikasi yang diterapkan, baik menyangkut praktik komunikasi, pola pendekatan, media komunikasi, maupun ketersediaan sarana umpan balik. Variabel-variabel tersebut akan menentukan produktivitas kinerja lembaga. Demikian pula dalam praktiknya, kegiatan komunikasi hendaknya memperhatikan beragam bentuk komunikasi, seperti komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi horizontal, komunikasi lintas saluran dan komunikasi informal.

2. Teori Weick

Weick mengemukakan teori keorganisasian. Menurut *Weick* yang dikutip dalam buku Wayne Pace (2009:79), *organisasi* merupakan suatu sistem yang menyesuaikan dan menopang dirinya dengan mengurangi ketidakpastian yang dihadapi yang merupakan suatu sistem mengenai “perilaku-perilaku yang bertautan” dan ini

merupakan suatu kunci bagi berfungsinya organisasi tersebut. Perilaku-perilaku dikatakan saling bertautan bila perilaku seseorang bergantung kepada perilaku orang lain.

Rumusan *Weick* menyatakan bahwa struktur ditandai oleh perilaku pengorganisasian. Konsep *Weick*, suatu sistem jelas bersifat manusiawi, manusia tidak hanya menjalankan organisasi sebaliknya manusia merupakan organisasi tersebut. Weick tidak membuat pemisahan yang tajam antara organisasi dan lingkungan. Ia mengemukakan pandangan yang lebih subjektif dan berpendapat bahwa orang-orang yang terlibat secara aktif dalam menciptakan dunia mengenai mereka.

Pengorganisasian menurut *Weick* merupakan suatu gramatika yang disahkan secara mufakat untuk mengurangi ketidakjelasan dengan menggunakan perilaku-perilaku bijaksana yang saling bertautan. Pengesahan secara mufakat berarti realitas organisasi muncul dari pengalaman yang dijalani bersama dan disahkan oleh orang lain. Gramatika berarti sebuah aturan, konvensi, dan praktek organisasi. Ada 3 tahap dalam proses pengorganisasian menurut weick, yaitu :

- a) *Tahap Pemeranan* : anggota organisasi menciptakan ulang lingkungan mereka dengan menentukan dan memfungsikan makna khusus bagi suatu peristiwa.
- b) *Tahap Seleksi* : Aturan-aturan dan siklus komunikasi digunakan untuk menentukan pengurangan yang sesuai dengan ketidakjelasan.

- c) *Tahap retensi* : memungkinkan organisasi menyimpan informasi mengenai cara organisasi memberi respon atas berbagai situasi.

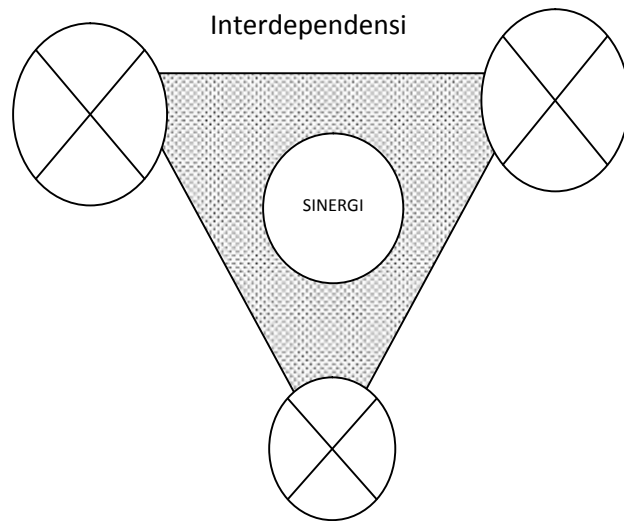
Bahasa teori organisasi meliputi efisiensi, keterampilan, perencanaan proaktif, dan pembuatan keputusan berdasarkan data, semua istilah yang mengisyaratkan suatu derajat keteraturan yang tinggi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Teori Sistem

Teori sistem ini menunjukkan bahwa organisasi dapat dibandingkan dengan organisme hidup dan memiliki kebutuhan, keinginan, kesalahan dan ciri-ciri lain yang dapat dijumpai dalam makhluk hidup. Bagian-bagian dari organisasi dan bagian organisme adalah saling terkait dengan satu sama lain.

Dalam teori sistem, konsep keterkaitan ini diistilahkan dengan *interdependensi*. Jika setiap anggota kelompok diberi tugas menyusun bagian tertentu dari presentase, maka setiap anggota harus berpartisipasi agar presentase itu sukses. Gagasan konsep interdependensi melahirkan konsep Sinergi. Ini adalah fenomena yang menunjukkan kombinasi dan integritas bakat, daya, kemampuan dan pengetahuan anggota lebih lebih besar daripada jumlah usaha-usaha yang dilakukan individu secara terpisah.

Dari konsep tersebut muncul konsep lingkungan, lingkungan mencakup lingkungan politik, ekonomi dan sosial yang mempengaruhi cara organisasi beroperasi.



Gambar 3 : Teori Sistem

d. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi sebagai proses penciptaan makna atas interaksi dalam organisasi, dimana komunikasi adalah organisasi itu sendiri (perilaku pengorganisasian). Organisasi dipahami sebagai orang-orang yang berinteraksi dan memberi makna kepada interaksi tersebut. Sehingga komunikasi sebagai pembentuk organisasi (Wiryanto, 2005).

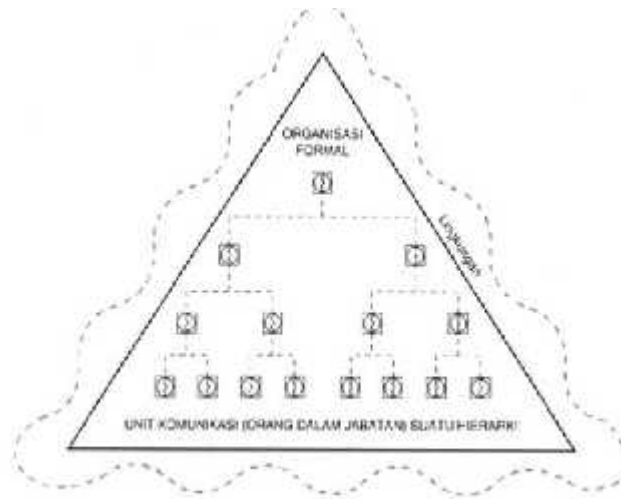
Menurut Goldabher yang dikutip dari buku Muhammad (1995:67), Komunikasi organisasi didefinisikan sebagai proses menciptakan dan

saling menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang saling berubah-ubah. Komunikasi Organisasi adalah pertukaran pesan lisan, tertulis dan non verbal diantara orang-orang yang bekerja untuk mencapai tujuan bersama.

Komunikasi organisasi menurut Zelko dan Dance (*dikutip dari buku Arni*) adalah suatu sistem yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Komunikasi juga merupakan suatu cara pertukaran informasi dan penyampaian makna yang merupakan hal utama dari suatu organisasi. Organisasi sendiri terdiri dari sekelompok manusia yang diharapkan yang diharapkan bekerja sama sedemikian rupa, hingga sasaran tertentu dapat dicapai bersama. Organisasi merupakan suatu kesatuan yang berupaya untuk mengkoordinasi berbagai macam kepentingan dan tujuan yang bersifat kompleks dan bersifat sederhana (Winardi: 43)

Komunikasi Organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Gambar di bawah ini melukiskan konsep suatu sistem komunikasi organisasi. Garis yang putus-putus melukiskan gagasan bahwa hubungan-hubungan ditentukan secara alami; hubungan-hubungan itu juga menunjukkan bahwa struktur suatu

organisasi bersifat luwes dan mungkin berubah sebagai respons terhadap kekuatan-kekuatan lingkungan yang internal dan eksternal.



Gambar 4 : Sistem Komunikasi Organisasi

1. Komunikasi Horizontal

Menurut Rosadi (2006:92) komunikasi horizontal merupakan komunikasi 1 level yang terjadi antara para karyawan dengan karyawan lainnya, antara pimpinan satu departemen dengan pimpinan departemen lainnya, dalam satu tingkatan dan lain sebagainya. Bisa juga terjadi komunikasi horizontal yang bersifat komunikasi silang (*cros communication*), artinya bisa melebar kesamping atau juga secara diagonal antara kepala karyawan, kepala seksi dan departemen dalam sebuah sistem komunikasi yang dipergunakan oleh organisasi/lembaga.

2. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal, menurut effendi (2006:123) adalah komunikasi dari atas kebawah dan dari bawah keatas yaitu komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik (*two-way traffic communication*).

Donald adler dan george (dalam Djuansa, 1994:133) menyatakan bahwa komunikasi kebawah berfungsi untuk

- a. Pemberi atau penyampai Intruksi kerja
- b. Pemberi motivasi kepada karyawan atau pegawai untuk bekerja lebih baik
- c. Penyampaian informasi mengenai peraturan
- d. Penjelasan fungsi tugas yang dijalankan.

Sedangkan komunikasi ke atas mempunyai fungsi :

- a. Informasi tentang persoalan pekerjaan atau tugas yang telah yang penyampaianannya tidak dapat dikerjakan anggota/bawahan.
- b. Penyampaian saran/usul
- c. Penyampaian keluhan dari bawahan tentang diri/ pekerjaan
- d. Penyampaian informasi tentang tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan.

Komunikasi kebawah bertujuan untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan

kecurigaan yang timbul karena kurang informasi, mencegah kesalahan fahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan (Muhammad, 1995:108).

Korelasi antara ilmu *komunikasi* dengan *organisasi* terletak pada peninjauannya yang terfokus kepada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi itu. Ilmu komunikasi mempertanyakan bentuk komunikasi apa yang berlangsung dalam organisasi, metode dan teknik apa yang dipergunakan, media apa yang dipakai, bagaimana prosesnya, faktor-faktor apa yang menjadi penghambat, dan sebagainya.

Jawaban-jawaban bagi pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah untuk bahan telaah untuk selanjutnya menyajikan suatu konsepsi komunikasi bagi suatu organisasi tertentu berdasarkan jenis organisasi, sifat organisasi, dan lingkup organisasi dengan memperhitungkan situasi tertentu pada saat komunikasi dilancarkan.

Disamping itu mengacu kepada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Taslimahudin pada tahun 2009 mengenai “ *Efektifitas Komunikasi Organisasi Mahasiswa Pecinta Alam Sultan Syarif Kasim Riau (Mapala Suska) periode 2008-2009*” masih banyak hambatan dan tantangan dalam Komunikasi Organisasi diantaranya pemahaman anggota tentang isi pesan dari pimpinan yang masih kurang, terjadinya gangguan komunikasi. Selain itu masih terjadi komunikasi diluar konteks organisasi.

Fungsi Komunikasi dalam organisasi yaitu :

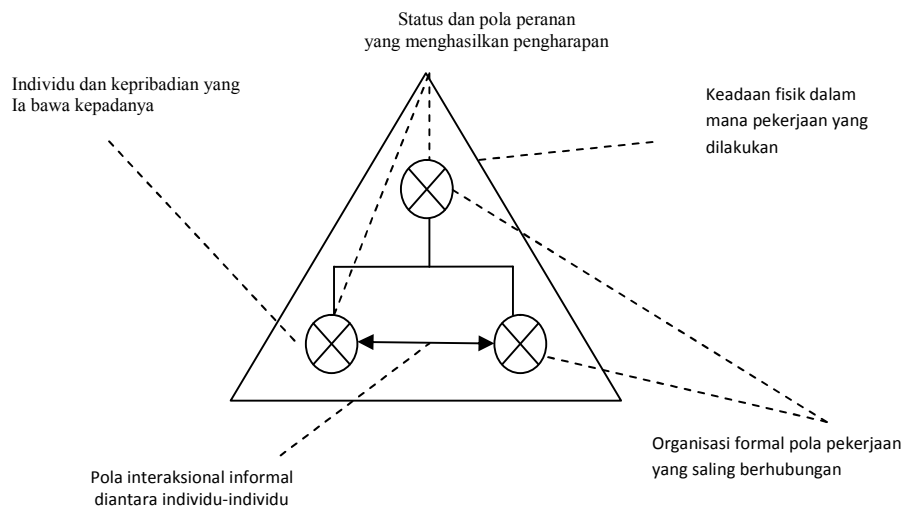
1. Fungsi *informatif*. Organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem pemrosesan informasi. Maksudnya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik dan tepat waktu. Informasi yang didapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti. Orang-orang dalam tataran manajemen membutuhkan informasi untuk membuat suatu kebijakan organisasi ataupun guna mengatasi konflik yang terjadi di dalam organisasi.
2. Fungsi *regulatif*. Fungsi ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Terdapat dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatif
3. Fungsi *persuasif*. Dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersuasi bawahannya daripada memberi perintah.
4. Fungsi *integratif*. Setiap organisasi berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik (*Sendjaja. 1994*)

Griffin (2003) dalam *A First Look at Communication Theory*, membahas komunikasi organisasi mengikuti teori management klasik, yang menempatkan suatu bayaran pada daya produksi, presisi, dan efisiensi. Adapun prinsip-prinsip dari teori management klasikal adalah sebagai berikut:

- *Kesatuan komando*- suatu karyawan hanya menerima pesan dari satu atasan
- *Rantai skalar*- garis otoritas dari atasan ke bawahan, yang bergerak dari atas sampai ke bawah untuk organisasi; rantai ini, yang diakibatkan oleh prinsip kesatuan komando, harus digunakan sebagai suatu saluran untuk pengambilan keputusan dan komunikasi.
- *Divisi pekerjaan*- manajemen perlu arahan untuk mencapai suatu derajat tingkat spesialisasi yang dirancang untuk mencapai sasaran organisasi dengan suatu cara efisien.
- *Tanggung jawab dan otoritas*- perhatian harus dibayarkan kepada hak untuk memberi order dan ke ketaatan seksama; suatu ketepatan keseimbangan antara tanggung jawab dan otoritas harus dicapai.

- *Disiplin*- ketaatan, aplikasi, energi, perilaku, dan tanda rasa hormat yang keluar menurut kebiasaan dan aturan disetujui.
- *Mengebawahkan kepentingan individu dari kepentingan umum*-melalui contoh peneguhan, persetujuan adil, dan pengawasan terus-menerus.

Menurut Wayne Pace (2005:63) mengemukakan bahwa bagian-bagian penting organisasi sebagai sistem adalah individu dan keperibadian setiap orang dalam organisasi, struktur formal, pola interaksi informal, pola status dan peranan yang menimbulkan pengharapan-pengharapan dan lingkungan fisik pekerjaan.



Gambar 5 : Bagian suatu sistem organisasi

Komunikasi dalam organisasi khususnya mempunyai hubungan dengan satu atau lebih dimensi-dimensi struktur organisasi(peranan, status, kompleksitas teknologi, pola-pola otoritas dan sebagainya). Komunikasi dengan luar organisasi adalah pertukaran “messages” antara organisasi atau masuknya arus informasi dari luar atau lingkungan kedalam organisasi. Setiap langkah dalam manajemen dan pengoperasian

suatu organisasi sangat bergantung pada komunikasi seperti peningkatan aktifitas, penyelesaian konflik, memperbaiki semangat pekerja (Suprpto, 2006 : 100).

Teori aliran manajemen organisasi menghadapi persoalan komunikasi yang berbeda-beda, tetapi semuanya berfokus pada komunikasi sebagai masalah pokok organisasi karena :

1. Komunikasi memungkinkan anggota-anggota organisasi saling bertukar pengetahuan tentang tujuan-tujuan yang ingin dicapai organisasi.
2. Komunikasi adalah wahana dimana suatu organisasi dapat ,mencapai lingkungannya.
3. Komunikasi merupakan saluran yang menghubungkan masukan dengan keluaran suatu organisasi.

Dilihat dari perspektif manajemen, organisasi merupakan suatu *elaborasi* sekelompok saluran-saluran yang saling berhubungan, dirancang untuk mrngumpulkan, menganalisis menyaring informasi. Untuk mengukur efektifitas komunikasi organisasi dapat menggunakan model variabel profil komunikasi organisasi.

e. Program Kerja

Program sebenarnya mempunyai ruang lingkup yang lebih besar, bila program ini diterapkan, ia bersifat menyeluruh atau menggarap semua fungsi dari sebuah organisasi, program ini akan menjamah semua elemen, unsur yang harus didayagunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut.

Setelah pimpinan organisasi menetapkan tujuan dari program dan menetapkan tindakan apa yang harus dilakukan, maka tindakan yang harus diambil dalam program kerja dapat di rinci sebagai berikut :

1. Sarana dan pra sarana

Kondisi dan kemampuan semua sarana maupun prasarana yang ada, tujuannya untuk mengetahui apakah sarana dan prasarana tersebut masih layak operasi atau tidak, bila masih layak operasi, maka apa saja perbaikan dan penyempurnaan yang harus dilakukan untuk menjalankan program 1 tahun ke depan

2. Metode

Suatu metode yang digunakan dan proses yang dijalankan, untuk menjalankan program kegiatan periode tertentu.

3. Kemampuan Sumber Daya Manusia

Untuk mengetahui kemampuan sumber daya manusia terhadap metode dan proses kerja oleh pimpinan organisasi untuk memenuhi sampai dimana kemampuan anggota pengurus dalam melaksanakan pekerjaannya, maka di butuhkan suatu penyesuaian dengan bidang masing-masing di lapangan.

4. Semangat Kerja

Seorang pimpinan harus mengetahui kondisi pengurus atau sifat sifat bawahan mereka, sehingga seorang pimpinan memberi semangat kerja pada pengurus tentang kebijakan dan sistem imbalan yang

mencakup intensif dan penilaian prestasi kerja. Indikator ini merupakan tolak ukur dalam penelitian dilapangan.

M. Cutlip & Allen H. Center (1982:139) menyatakan bahwa proses menggambarkan perencanaan program kerja melalui 4 tahapan atau langkah-langkah pokok yang menjadi landasan dan acuan untuk pelaksanaan program kerja, yaitu :

- a. Penelitian dan mendengarkan (Research-Listening)
- b. Perencanaan dan mengambil keputusan (planning-decision)
- c. Mengkomunikasikan dan pelaksanaan (commnucation-Action)
- d. Mengevaluasi (Evaluation)

Rencana program menggambarkan teori kerja seseorang tentang apa yang harus dilakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Teori kerja dibuat eksplisit saat dinyatakan dalam bentuk sasaran untuk kedua publik sasaran, perencana program harus memutuskan apakah ada cacat pada teori atau implementasi programnya (Scott, 2005:302).

Peran teori terkadang sangat jelas pada setiap langkah proses perencanaan. Namun tidak selalu dinyatakan secara eksplisit. Teori kerja harus dinyatakan secara jelas ketika diformulasikan dalam bentuk tujuan atau sasaran yang hendak dicapai bagi khalayak atau public yang menjadi sasaran (Morrison, 2008:159).

1.7. Konsep Operasional

Berdasarkan Kerangka teoritis diatas maka dapat dirumuskan konsep Operasional sehingga akan mempermudah kita untuk mengetahui bagaimana efektifitas Komunikasi Organisasi dalam pelaksanaan Program Kerja di Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator yaitu :

1. Komunikasi kebawah yaitu :
 - a. Ketua Kwartir Ranting Rangsang Barat selalu memberikan petunjuk dan arahan tentang pelaksanaan program kerja
 - b. Ketua Kwartir Ranting menyampaikan peraturan-peraturan yang berlaku
 - c. Ketua Kwartir Ranting memberikan Motivasi kepada anggota untuk bekerja lebih baik.
2. Sedangkan indikator komunikasi keatas adalah :
 - a. Adanya masukan maupun ide/saran dari Anggota kepada Ketua tentang kegiatan
 - b. Pelaporan kegiatan yang dilakukan oleh Anggota kepada Ketua baik secara lisan maupun tulisan.
 - c. Adanya penyampaian keluhan tentang kegiatan kepada Ketua Kwartir Ranting
3. Komunikasi horizontal/sejajar
 - a. Adanya komunikasi yang intens antar pengurus Kwartir Ranting
 - b. Hubungan timbal balik antar anggota.

Selain komunikasi organisasi, hal yang terpenting adalah indikator pelaksanaan program kerja yaitu :

- a. Penelitian dan Mendengarkan
- b. Perencanaan dan mengambil keputusan
- c. Mengkomunikasikan dan Pelaksanaan
- d. Mengevaluasi

1.8. Metode Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat Kwarcab Kepulauan Meranti yang beralamat di Jl. M. Rustam Sidomulyo Sungai Cina Kecamatan Rangsang Barat Kab. Kepulauan Meranti.

b. Subjek dan Objek penelitian

a. Subjek penelitian

Subjek penelitian ini adalah Pengurus Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat Kwartir Cabang Kepulauan Meranti.

b. Objek penelitian

Objek penelitian ini adalah Efektifitas Komunikasi Organisasi dalam pelaksanaan Program Kerja di Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat.

c. Sumber Data

a) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari Pengurus Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari referensi atau literatur-literatur yang digunakan sebagai data yang mendukung penelitian serta relevan dengan masalah penelitian yang ada dalam penelitian ini.

d. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian (Arikunto,2006:130). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang pengurus Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto,2006:131).

Yang menjadi sampel dari penelitian ini adalah 9 orang yang layak dijadikan informan dalam penelitian penulis dan sampel tersebut merupakan pengurus yang aktif di Kwartir Ranting Rangsang Barat yang terdiri dari Ketua Kwartir Ranting, Wakil Ketua 1, Bendahara, andalan Ranting, unsure Mabiran dan Unsur Dewan Kerja

Ranting (DKR) Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Purposive Sampel. Purposive sampel merupakan pengambilan yang didasarkan adanya tujuan tertentu (Arikunto,2006:140).

e. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara mendapatkan data. Penulis menggunakan 3 cara untuk mendapatkan data maupun informasi tentang penelitian ini, yaitu :

a. Wawancara

Wawancara adalah mengadakan tanya jawab dengan sumber untuk mendapatkan data secara langsung. Dalam hal ini objek wawancara adalah Pengurus dan anggota Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat

b. Observasi

Observasi adalah suatu pemilihan, pengubahan, pencatatan, dan pengkodean serangkaian perilaku dan suasana yang berkenaan dengan organisasi itu sesuai dengan tujuan-tujuan empiris (Rahmat. 2005 : 83).

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data-data yang berkaitan dengan organisasi baik itu foto-foto, arsip-arsip administrasi maupun benda yang berkaitan dengan organisasi dimaksud.

f. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif . Sesuai dengan pendekatan penelitian yang digunakan yaitu deskriptif, maka dalam menganalisis data yang berhasil dikumpulkan tidak menggunakan uji statistik melainkan non statistik sesuai dengan penelitian yang bersifat kualitatif. Analisis data menurut Patton adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola , kategori dan satuan uraian data dan membedakannya dengan penafsiran, yaitu memberikan arti signifikan terhadap analisis ,menjlskan pola uraian dan mencari hubungan antara dimensi-dimensi .

Berdasarkan pengertian analisis data, tersebut. Maka data diolah menggunakan metode kualitatif, dimana data yang diperoleh dari hasil wawancara, dan diuraikan dengan pedoman kepada landasan teori yang berhubungan dengan pembahasan.

1.9. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penelitian, penulis membagi penelitian ini dalam Lima Bab pembahasan dimana masing-masing bab dapat dibagi menjadi sub bab dengan uraian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan berisikan mengenai Latar belakang Permasalahan, Penegasan istilah, Permasalahan, Tujuan

dan manfaat penelitian, kerangka teoritis, konsep Operasional, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM

Gambaran Umum berisikan tentang lokasi penelitian, gambaran Umum Kwartir Ranting Kecamatan Rangsang Barat, susunan kelembagaan Organisasi, Program-program kerja maupun implementasi program-program kerja.

BAB III : PENYAJIAN DATA

Bab penyajian data ini berisi tentang kajian-kajian tentang keefektifan Komunikasi Organisasi dalam pelaksanaan Program-program kerja Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat.

BAB IV : ANALISIS DATA

Analisis data berisi data-data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif

BAB V : PENUTUP

Penutup berisi kesimpulan dari penelitian dan saran-saran

BAB II

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

2.1. Sejarah Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat

Gerakan Pramuka merupakan gerakan kepanduan di Indonesia. Sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 238 Tahun 1961, tanggal 20 Mei 1961, tentang Gerakan Pramuka yang menetapkan Gerakan Pramuka sebagai satu-satunya organisasi kepanduan yang ditugaskan menyelenggarakan pendidikan kepanduan bagi anak-anak dan pemuda Indonesia, serta mengesahkan Anggaran Dasar Gerakan Pramuka yang dijadikan pedoman, petunjuk dan pegangan bagi para pengelola Gerakan Pramuka dalam menjalankan tugasnya. Gerakan Pramuka secara resmi diperkenalkan kepada seluruh rakyat Indonesia pada tanggal 14 Agustus 1961 bukan saja di Ibukota Jakarta, tapi juga di tempat yang penting di Indonesia. Di Jakarta sekitar 10.000 anggota Gerakan Pramuka mengadakan Apel Besar yang diikuti dengan pawai pembangunan dan defile di depan Presiden dan berkeliling Jakarta.

Sedangkan di Riau Gerakan Pramuka baru dibentuk sekitar tanggal 1 Juli 1961 dengan susunan personil Kwartir Daerah yang diketuai oleh Kapten Amiruddin dan Imam Satoto Abdul Kahar sebagai Andalan Daerah sebagai Andalan urusan Sekretariat. Kapan dilantik, siapa yang melantik dan siapa-siapa yang dilantik tidak diperoleh informasi. Informasi yang diperoleh adalah bahwa pembentukannya diprakarsai oleh A. Muin Sadjoko anggota BPH (Badan Pemerintah Harian) Kantor Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Riau.

Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat berdiri pada tahun 2004 sesuai dengan Surat Keputusan Kwartir Cabang 04 Gerakan Pramuka Bengkalis. Keberadaan Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat dimulai dari adanya bincang-bincang anggota pramuka dewasa melihat kosongnya kepemimpinan Kwartir Ranting pasca terpisahnya Kecamatan Rangsang Barat dari Kecamatan Rangsang pada tahun 2003. Dari situlah perbincangan dilakukan oleh Muid Hamdan Jauhari, Sabaruddin, Syahrudi, Edi Kuswoyo, Miskam dll. Melalui perbincangan yang mendalam dengan berkoordinasi dengan pihak pemerintah daerah disusunlah Panitia pembentukan Kwartir Ranting yang disingkat PANPEKWA yang diketuai oleh Sabaruddin, S.Sos dan Miskam sebagai sekretaris. (wawancara syahrudi: andalan ranting)

Selama proses persiapan Kwartir Ranting sering diadakan rapat dalam upaya penggodokan sistem Kwartir Ranting, telah banyak diadakan koordinasi dan konsolidasi baik itu kepada pemerintah daerah maupun Kwartir Cabang yang dalam hal ini adalah Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Bengkalis. Disamping itu, dilakukan juga koordinasi dengan kepala Sekolah se Kecamatan Rangsang Barat yang merupakan naungan peserta didik golongan Siaga, Penggalang, maupun Panegak.

Setelah melalui proses panjang, secara resmi pada tanggal *07 Maret 2004* diadakanlah pengukuhan Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat yang bertempat di aula Kantor Camat Rangsang Barat. Dengan demikian Kwartir

Ranting Rangsang Barat merupakan Kwartir Ranting ke-9 dinaungan Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Bengkalis pada waktu itu.

Eksistensi awal sebelum terbentuknya Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat dalam Kwarcab Bengkalis adalah mengikuti Jambore Raimuna Cabang (Jamraicab) tahun 2003 yang diselenggarakan di Bumi perkemahan Rumbia Berduri Selatpanjang tepatnya di jalan Pramuka Dorak. Disitulah awal wacana keberadaan Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat digemakan. Dengan mengirimkan anggota tingkat Penggalang sebanyak 10 putra dan 10 putri serta tingkat Penegak berjumlah 10 putra dan 10 putri.

Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat ikut berperan serta dalam kegiatan-kegiatan Kwartir Cabang. Pasca terbentuknya Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat, kegiatan pertama yang diikuti Kwartir Ranting Rangsang Barat adalah mengirimkan anggota dalam kegiatan JAMBORE BANDARAYA MELAKA BERSEJARAH ke-V TAHUN 2004 pada tanggal 29 Mei – 03 Juni 2004 yang dilaksanakan oleh Majlis Bandaraya Melaka dan Persekutuan Pengakap Malaysia Melaka yang diikuti 1 penggalang putra dan 1 penggalang putri. Meski dengan keterbatasan yang ada akhirnya Kwartir Ranting mampu mengirimkan anggota dalam kegiatan tersebut. Disamping bidang perkemahan Penggalang, pada awal keberadaan Kwartir Ranting Rangsang Barat juga mampu mengadakan KURSUS MAHIR DASAR (KMD) yang diikuti oleh Kwartir Ranting se Kabupaten Bengkalis. Bertempat di Bantar ibukota Rangsang Barat kegiatan tersebut dilaksanakan dengan baik dan optimal.

2.2. Motto, Visi dan Misi Gerakan Pramuka

Motto Gerakan Pramuka

“Satyaku Ku darmakan, Darmaku Ku baktikan”

Dalam upaya implementasi dari tujuan dari Gerakan Pramuka mempunyai Visi dan Misi Gerakan Pramuka yang menjadi patokan dasar seluruh anggota di Indonesia. Adapun visi gerakan pramuka adalah :

“Gerakan Pramuka sebagai wadah pilihan utama dan solusi handal masalah-masalah kaum muda”

Misi

1. Mempramukakan kaum muda
2. Membina anggota yang berjiwa dan berwatak Pramuka, berlandaskan iman dan taqwa (Imtaq) serta selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek)
3. Membentuk kader bangsa patriot pembangunan yang memiliki jiwa bela negara
4. Menggerakkan anggota dan organisasi Gerakan Pramuka agar peduli dan tanggap terhadap masalah-masalah kemasyarakatan

2.3. Struktur Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat

Setelah beberapa periode berjalan, kepemimpinan di Kwartir Ranting Rangsang Barat mengalami perubahan, terutama jabatan Ketua Majelis Pembimbing Ranting atau yang lebih dikenal dengan KAMABIRAN, hal ini

berimbas karena adanya mutasi kepemimpinan di Pemerintah Daerah. Dari KAMABIRAN pertama yaitu Erry Ibrahim, S.Sos, kemudian dilanjutkan oleh Ja'far Arief S.Sos, Soemarhadi, M.Si, Alwi Majid SH dan sekarang dipimpin oleh Joko Surianto Selamat, SH. Setelah adanya revisi pengurus dan Berdasarkan Surat Keputusan Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Bengkalis Nomor : 40 Tahun 2008 per tanggal 8 November 2008 maka dibentuklah personalia Majelis Pembimbing Ranting masa bakti 2008-2011 yaitu

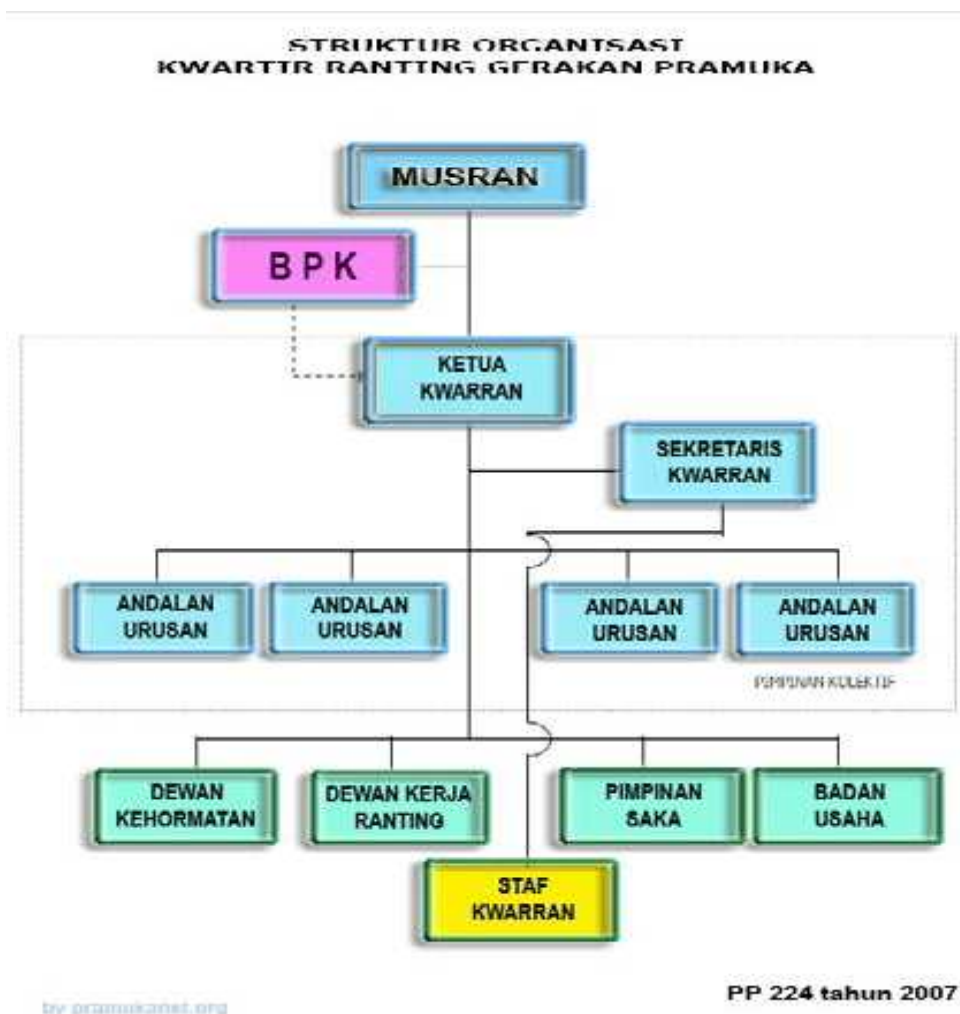
Tabel 1 : Struktur MABIRAN

No	Nama	Jabatan Dalam Majelis Pembimbing
01	Sumarhadi, AP. M.Si	Ketua
02	Kapt. Somarno	Wakil Ketua I
03	AKP. Ida Ketut Dahananta, SIK	Wakil Ketua II
04	Efialdi	Sekretaris
05	Yutarizal	Anggota
06	Mahadi	Anggota
07	Amrun	Anggota
08	Zulhadi	Anggota
09	Zainiyah Sitam	Anggota
10	Abdul Kadir	Anggota
11	Hasan, T	Anggota
12	Sabani	Anggota
13	Abdurrahman	Anggota
14	Saat, S.Ag	Anggota
15	Rudi Hartono	Anggota
16	Abdul Manaf Yunus	Anggota
17	Sutrisno	Anggota
18	Rusli Mahidin	Anggota
19	Ilyas	Anggota
20	Irianto Abdullah	Anggota
21	Ali Rasyid	Anggota

22	H. Syahrir	Anggota
23	Rafiardi Ikhsan, SSTP. M.Si	Anggota

Tabel 1 : SK Nomor 40 tahun 2008 Struktur MABIRAN

Dalam upaya peningkatan minat dan kemauan dari peserta didik, Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat melakukan kegiatan-kegiatan kemasyarakatan, diantaranya adalah perkemahan Bakti dan aktif membantu Pemerintah Daerah dalam kegiatan Bulan Bakti Gotong Royong. Selama proses ini telah banyak pula pergantian personalia pengurus Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat.



Gambar 6 : Struktur Organisasi Kwartir Ranting

Sesuai SK Kwarcab Bengkalis Nomor: 41 Tahun 2008 susunan personaliapengurus Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat adalah:

No	Nama	Jabatan Kepramukaan
01	Rafiardi Ikhsan, SSP, M.Si	Ketua
02	Suardi, A.Ma, Pd	Wakil Ketua I
03	M. Ashri	Wakil Ketua II
04	Syahrudi	Wakil Ketua III
05	Zulhakim, A.Ma. Pd	Sekretaris
06	Sabaruddin, S.Sos	Bendahara
07	Suherman, S.PdI	Andalan Ranting
08	Nurhadi, S.PdI	Andalan Ranting
09	M. Halim, S.PdI	Andalan Ranting
10	Jurianto	Andalan Ranting
11	Arifin	Andalan Ranting
12	Edi Kuswoyo	Andalan Ranting
13	Ulil Muazzam	Andalan Ranting
14	Edi M. Nur	Andalan Ranting
15	Ali Ibrahim	Andalan Ranting
16	Ridwan	Andalan Ranting
17	Keriming	Andalan Ranting
18	Muid Hamdan Jauhari	Andalan Ranting
19	Ali Al Jufri	Andalan Ranting
20	Miskam	Andalan Ranting
21	Samsuri	Andalan Ranting
22	Nurisawati	Andalan Ranting
23	Jumiati	Andalan Ranting
24	Tauhid, S.Thi	Andalan Ranting
25	Samsul Bahri	Andalan Ranting
26	Junaidi	Andalan Ranting
27	Susanti	Andalan Ranting
28	Khairuddin	Andalan Ranting
29	Bambang Sugeng	Andalan Ranting
30	Khalil Samsu	Andalan Ranting

31	Sarliawati	Andalan Ranting
32	Mulyadi	Andalan Ranting
33	Sa'diatul Jannah	Andalan Ranting

Tabel 2 : Struktur Organisasi Kwarran Rangsang Barat

2.4. Nama-nama Gugus Depan di Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat

Salah satu poin penting pasca terbentuknya Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat adalah berjalannya roda keorganisasian di gugus depan. Hal ini merupakan suatu awal kebangkitan pramuka disekolah. Setelah adanya revisi penomoran Gugus Depan .Dengan cakupan wilayah Kecamatan Rangsang Barat yang cukup luas, terdapat banyak sekolah yang ada di Kecamatan Rangsang Barat ini. Kwartir Ranting menaungi seluruh wilayah Kecamatan. Dalam lingkup yang lebih kecil disebut Gugus depan (Gudep) sekolah yang menaungi langsung peserta didik. Untuk memudahkan pelatihan dan manajerial Kwartir Ranting, dilakukan penomoran Gugus Depan yang berfungsi untuk memudahkan penandaan Sekolah/gudep.

Sesuai SK Kwartir Cabang Nomor: 05 tahun 2006 tanggal 19 Mei 2006, maka dilakukan penomoran Gugus Depan sebagai berikut :

No	Sekolah	No Gudep	Ket
1	MTsN Sungai Cina	09.01 dan 09.02	
2	MA Al Khairiyah Sidomulyo	09.03 dan 09.04	
3	MI Al Khairiyah Sidomulyo	09.05 dan 09.06	
4	SDN 09 Sonde	09.07 dan 09.08	
5	SDN 24 Bokor	09.09 dan 09.10	

6	SDN 01 Bantar	09.11 dan 09.12	
7	SDN 02 Bantar	09.13 dan 09.14	
8	SDN 03 Sialang Pasung	09.15 dan 09.16	
9	SDN 04 Bokor	09.17 dan 09.18	
10	SDN 05 Sungai Cina	09.19 dan 09.20	
11	SDN 06 Segomeng	09.21 dan 09.22	
12	SDN 07 Kedaburapat	09.23 dan 09.24	
13	SDN 08 Melai	09.25 dan 09.26	
14	SDN 10 Kayu Ara	09.27 dan 09.28	
15	SDN 11 Bantar	09.29 dan 09.30	
16	SDN 12 Melai	09.31 dan 09.32	
17	SDN 13 Sungai Cina	09.33 dan 09.34	
18	SDN 14 Bokor	09.35 dan 09.36	
19	SDN 15 Segomeng	09.37 dan 09.38	
20	SDN 17 Melai	09.39 dan 09.40	
21	SDN 18 Lemang	09.41 dan 09.42	
22	SDN 19 Anak Setatah	09.43 dan 09.44	
23	SDN 20 Sonde	09.45 dan 09.46	
24	SDN 21 Kedabu Rapat	09.47 dan 09.48	
25	SDN 22 Peranggas	09.49 dan 09.50	
26	SDN 23 Melai	09.51 dan 09.52	
27	SDN 25 Kedaburapat	09.53 dan 09.54	
28	MI Islamiyah Segomeng	09.55 dan 09.56	
29	MI Raudatut Tholibin Kedaburapat	09.57 dan 09.58	
30	MI Al Islam Melai	09.59 dan 09.60	
31	SMPN 1 Rangsang Barat	09.61 dan 09.62	
32	SMPN 2 Bantar	09.63 dan 09.64	
33	SMPN 3 Kedaburapat	09.65 dan 09.66	
34	SMPN Sonde	09.67 dan 09.68	
35	MTs Al Muttahidah Melai	09.69 dan 09.70	
36	MTs Islamiyah Segomeng	09.71 dan 09.72	
37	MTs Raudatut Tholibin Kedaburapat	09.73 dan 09.74	
38	MTs Al Huda Bokor	09.75 dan 09.76	
39	MTs Darussalam Anak Setatah	09.77 dan 09.78	
40	SMAN 1 Bantar	09.79 dan 09.80	
41	SMAS Pemda Peranggas	09.81 dan 09.82	
42	SMAN 3 Kedaburapat	09.83 dan 09.84	
43	MA Raudatut Tholibin Kedaburapat	09.85 dan 09.86	

Tabel 3 : Nomor Gugus Depan

Seiring perkembangan yang ada, Kwartir Ranting Rangsang Barat telah mengikuti kegiatan-kegiatan Kepramukaan, salah satu yang diikuti anggota penggalang adalah Lomba Tingkat (LT) III di Bengkalis tahun 2007 yang berhasil menjadi juara 4. Pengembangan kepramukaan di Rangsang Barat tidak hanya kepada kegiatan-kegiatan monoton perkemahan seperti pandangan masyarakat awam, tetapi lebih mengarah kepada pengembangan kreatifitas anggota itu sendiri. Hal ini ditandai dengan ikut berperan sertanya Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat dalam kegiatan Latihan Pengembangan Kewirausahaan yang dilaksanakan oleh Kwartir Daerah Riau bertempat di Kwarcab Kabupaten Kepulauan Meranti Jl. Pramuka Selatpanjang.

Pasca pemekaran Kabupaten Kepulauan Meranti dari Kabupaten Bengkalis pada tahun 2009, maka secara yuridis berganti pula penomoran Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat yang awalnya 09 menjadi 04 karena Rangsang Barat merupakan Kecamatan keempat yang dimekarkan di wilayah Kabupaten Kepulauan Meranti.

Meskipun demikian, sebagai organisasi kepanduan, Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat mempunyai program kerja yang bertujuan untuk mengeksistensikan Kwartir Ranting. Program-program kerja ini juga dijadikan sebagai acuan pelaksanaan kegiatan-kegiatan kepramukaan yang tidak hanya terfokus kepada kegiatan lapangan. Dari berbagai program yang dicanangkan, aplikasi kegiatan menjadi poin penting demi keberlangsungan sebuah organisasi.

BAB III

PENYAJIAN DATA

Dalam bab penyajian data ini , penulis menyajikan data mengenai hasil penelitian lapangan yang dilakukan oleh penulis di Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat Kabupaten Kepulauan Meranti. Pada bab ini juga penulis menyajikan data mengenai Efektivitas Komunikasi Organisasi dalam pelaksanaan program kerja Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat, bagaimana pelaksanaan program kerjanya, kemudian menyajikan langkah-langkah efektivitas Komunikasi Organisasi di Kwarran Rangsang Barat ini.

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan teknik wawancara (interview), yaitu dengan memberikan pertanyaan lisan kepada sumber yang berkaitan dengan kajian yang diteliti, disamping itu penulis juga menggunakan observasi sebagai salah satu cara pengambilan data, observasi sendiri merupakan upaya mengumpulkan data-data organisasi yang mendukung penelitian ini yang diperoleh dari arsip-arsip organisasi yang berdasarkan dengan rumusan masalah yang ada di bab I.

Pengambilan data ini bersumber dari pengurus Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat yang terdiri dari Wakil Ketua Kwartir Ranting, Sekretaris, Bendahara, Andalan Ranting dan dari Dewan Kerja Ranting (DKR) yang bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang bagaimana efektivitas Komunikasi Organisasi yang ada di Kwartir Ranting dan bagaimana juga kerja

Kwartir Ranting Rangsang Barat dengan patokan wawancara yang pelaksanaan program sudah disusun sebelumnya.

3.1. Efektivitas Komunikasi Organisasi

a. Komunikasi ke Bawah

Komunikasi kebawah maksudnya adalah komunikasi yang dilakukan oleh Ketua Kwartir Ranting (dalam hal ini didelegasikan tugasnya kepada Waka Kwarran dikarenakan mutasi jabatan ketua Kwartir Ranting) kepada anggota maupun pengurus Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat. Sesuai dengan indikator-indikator efektivitasnya maka dibagi menjadi 4 indikator komunikasi kebawah.

- a. Ketua Kwartir Ranting Rangsang Barat memberikan informasi dan arahan tentang pelaksanaan program kerja

Dalam proses komunikasi antara Ketua dan Anggota Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat kurang begitu optimal, hal ini disebabkan sangat sedikit sekali pertemuan/rapat yang dilaksanakan, sehingga informasi dan pelaksanaan kegiatan-kegiatan kepramukaan sering muncul dari anggota itu sendiri. Logika rapat pengurus Kwartir Ranting minimal dilaksanakan 1 bulan sekali. Dalam hal ini rapat tersebut dibagi atas rapat Harian, rapat Bulanan, Rapat Koordinasi dan berpuncak di Musyawarah Ranting (MUSRAN).

Pelaksanaan rapat di Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat untuk periode 2008-2011 sangat jarang dilakukan, imbasnya adalah pelaksanaan program kerja menjadi terhambat. Hal ini disebabkan karena kesibukan anggota terhadap pekerjaannya masing-masing, sementara pramuka bukan pekerjaan formal yang dituntut kehadirannya

setiap hari(wawancara Wakil Ketua Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat Suardi, A.Ma.Pd tanggal 25 Maret 2012).

Selain itu, menurut Sabarudin (24 Maret 2012), fungsi informasi yang disampaikan Ketua Kwartir Ranting tidak tersampaikan dengan baik. Ketua tidak pernah memberikan informasi-informasi yang berkaitan dengan Kwartir Ranting. Hal ini membuat pengurus tidak bisa mengetahui informasi-inforasi terbaru tentang kegiatan-kegiatan kepramukaan. Hal ini menghambat hubungan Kwartir Ranting dengan Kwartir Cabang Kepulauan Meranti

- b. Ketua Kwartir Ranting menyampaikan peraturan-peraturan yang berlaku

Dalam upaya menjaga stabilitas roda keorganisasian di Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat, ketua Kwartir Ranting berupaya untuk mendisiplinkan anggota untuk kemajuan Kwartir Ranting Rangsang Barat. Upaya ini jarang dilakukan oleh ketua Kwartir Ranting Rangsang Barat kepada anggotanya.

Berdasarkan wawancara penulis dengan salah seorang anggota Majelis Pembimbing Ranting (MABIRAN) Mahadi tanggal 28 April 2012, fungsi Kwartir Ranting tidak berjalan optimal khususnya dibidang peningkatan kedisiplinan, tidak ada suatu inovasi baru untuk meningkatkan kinerja dari anggota. Peranan yang besar Ketua dalam menyikapi kedisiplinan menjadi salah satu pengaruh dalam efektif atau tidaknya sebuah organisasi.

Memang, selama ini peraturan-peraturan organisasi tidak disampaikan kepada anggota. Ini dikarenakan tidak adanya komunikasi yang baik dan kesulitan dalam melaksanakan rapat. Masing-masing pengurus mempunyai kesibukan sehingga koordinasi baik itu bersifat keorganisasian maupun peraturan-peraturan tidak bisa dilakukan. Tapi walaupun tidak disampaikan peraturan tersebut, pengurus sudah mengetahui sendiri peraturan-peraturan yang berlaku (wawancara Suardi : 25 Maret 2012).

Hasil wawancara penulis dengan pengurus Kwartir Ranting, Syahrudi (24 Maret 2012), bahwa peraturan-peraturan tersebut tidak disampaikan sehingga pengurus tidak mengetahui apa-apa saja kebijakan-kebijakan organisasi tentang peraturan-peraturan yang berlaku. Hal tersebut mengindikasikan bahwa anggota selalu berjalan sendiri tanpa ada regulasi yang jelas.

- c. Ketua Kwartir Ranting memberikan motivasi kepada anggota untuk bekerja lebih baik

Sebuah Organisasi bisa berjalan dengan baik dan efektif jika anggota mempunyai semangat yang besar untuk memajukan organisasi, begitu juga dengan anggota Kwartir Ranting Rangsang barat yang selalu ingin diberi motivasi, perlunya motivasi dari stakeholder maupun Ketua Kwartir Ranting berimbas besar terhadap semangat anggota dalam melaksanakan kegiatan.

Berdasarkan wawancara dengan Mulyadi (Dewan Kerja Ranting : 25 April 2012) *motivasi* yang dilakukan Ketua Kwartir Ranting terhadap anggota dilakukan saat kegiatan akan dilaksanakan. Saat

anggota mengadakan konsultasi tentang pelaksanaan kegiatan, motivasi yang diberikan biasanya berkaitan dengan kesuksesan kegiatan yang dilaksanakan.

Dalam beberapa waktu, Ketua Kwartir Ranting memberikan arahan dan *motivasi* tentang keberadaan Kwartir Ranting Rangsang Barat dan implementasi program kerja kedepan. *Motivasi-motivasi* tersebut biasanya tidak dibarengi dengan usulan-usulan kegiatan dan teknik pelaksanaannya, sehingga anggota sering melakukan improvisasi sendiri dalam pelaksanaan program kerja.

Pemberian motivasi ketua untuk peningkatan kinerja tidak pernah dilakukan. Ini berefek kepada lemahnya semangat pengurus untuk membuat kegiatan-kegiatan. Saat ini mutlak kegiatan-kegiatan kepramukaan di tingkat Kwartir Ranting tidak berjalan dan vakum. Motivasi-motivasi tersebut merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan etos kerja pengurus (wawancara: sarliwati)

b. Komunikasi ke Atas

Komunikasi keatas adalah komunikasi yang dilakukan oleh pengurus Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat kepada Ketua Kwartir Ranting. Komunikasi ini bisa bermacam-macam bentuknya sesuai dengan kebutuhan yang ada.

a. Adanya ide/saran dari Anggota kepada Ketua tentang kegiatan

Kegiatan kepramukaan tidak hanya berasal dari satu orang saja, tetapi atas usul dan saran orang lain. Dalam hal ini, anggota pengurus kwartir Ranting selalu memberikan masukan, usulan dan saran untuk

pengembangan Kwartir Ranting menjadi lebih baik. Salah satunya adalah memberikan usulan tentang memberangkatkan anggota pramuka dalam berbagai kegiatan kepramukaan ditingkat cabang maupun tingkat daerah. Disamping itu usulan-usulan juga disampaikan untuk melaksanakan Musyawarah Ranting (musran) kepada ketua kwartir. Adanya komunikasi tersebut mempunyai fungsi untuk menguatkan organisasi Gerakan Pramuka dalam kondisi kepemudaan yang sangat ironis saat ini.

Saat ini, semua ide yang disampaikan ditanggapi positif oleh ketua Kwartir Ranting. Namun, kendala yang sangat-sangat urgen dalam setiap ide yang disampaikan adalah masalah pendanaan, sementara pasca pemekaran dari Kabupaten Bengkalis, Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat mendapatkan jatah uang kegiatan cukup banyak dan sekarang masih dipegang Ketua Kwartir Ranting bersangkutan (wawancara sarliawati : andalan Ranting tanggal 23 Maret 2012).

Usulan yang disampaikan sebenarnya sejalan dengan kemampuan pendanaan yang ada, tetapi dalam lingkup ini tidak sesuai yang diinginkan anggota. Mengingat pendanaan yang ada, pengurus mencoba merumuskan kegiatan untuk membangun kekuatan Kwartir Ranting dengan selalu berupaya mengadakan konsolidasi dengan Ketua Kwartir Ranting, namun jawaban diplomatis yang sering diterima oleh pengurus tersebut.

Sementara itu, Dewan Kerja Ranting, Mulyadi menyatakan bahwa penyampaian ide-ide tidak tersampaikan dengan baik dikarenakan sulitnya akses untuk berkomunikasi dengan Ketua Kwartir Ranting.

Sulitnya komunikasi tersebut membuat ide/saran tersebut tidak tersampaikan kepada ketua Kwartir Ranting.

Kami dari Dewan Kerja Ranting sangat berharap bisa berkomunikasi intens dengan Ketua Kwartir Ranting untuk membicarakan program-program unggulan yang akan dilaksanakan, tetapi dengan kondisi seperti ini, hal tersebut tidak bisa terlaksana (Mulyadi : 26 April 2012).

- b. Pelaporan kegiatan yang dilakukan oleh Anggota kepada Ketua baik secara lisan maupun tulisan.

Untuk menjaga stabilitas dan kelengkapan administrasi kwartir Ranting, pelaporan kurang dilakukan, baik itu lisan maupun tulisan. Hal ini dilakukan dengan mengunjungi rumah Ketua Kwartir Ranting. Pelaporan ini hanya dilakukan secara non formal, dalam artian tidak dalam suatu waktu yang resmi. Pelaporan kegiatan juga tidak sering dilaksanakan karena kesibukan Ketua Kwartir Ranting sehingga intensitas pertemuan jarang terjadi. Pelaporan kegiatan biasanya hanya dilakukan dengan andalan-andalan Ranting yang bisa terjangkau dikarenakan keadaan keadaan geografis wilayah Kecamatan Rangsang Barat dan akses jalan belum terlalu bagus.

Pelaporan jarang dilakukan semenjak terjadi kevakuman Kwartir Ranting Rangsang Barat, pasca itu sangat jarang dilakukan pelaporan-pelaporan kegiatan. Ini imbas karena ketiadaan Kantor Kwartir Ranting Rangsang Barat sehingga administrasi Kwartir Ranting terfokus di beberapa tempat sehingga tidak bisa efisien. Dalam beberapa waktu terakhir memang mulai ada penertiban administrasi di Kwartir Ranting, namun hanya sebatas yang mampu. Arsip-arsip juga tercecer di beberapa tempat sehingga pelaporan yang disampaikan melalui tulisan kurang begitu efektif (wawancara Edi Kuswoyo: Andalan Ranting: tanggal 22 Maret 2012)

Pelaporan tersebut merupakan gambaran kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan. Mengingat kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program kerja, maka pelaporan yang disampaikan juga terbatas. Sangat sedikit sekali kegiatan yang dilaksanakan. Bahkan dalam Kwartir Ranting Rangsang Barat yang membawahi sekitar 30an sekolah, masih kurang aktif dengan Gugus Depan yang ada.

Menurut Sarliawati, laporan-laporan kegiatan tidak terkelola dengan baik oleh pengurus, disamping itu, laporan-laporan dari Gugus Depan tentang kegiatan-kegiatan Gugus Depan juga tidak terkordinir dengan baik. Hal ini menyulitkan pengurus untuk menyusun laporan kegiatan per tahun.

c. Adanya Penyampaian Keluhan tentang kegiatan kepada Ketua Kwartir Ranting

Sebuah Organisasi tentunya memiliki permasalahan-permasalahan dalam pelaksanaan kegiatan. Setiap anggota secara tidak langsung mempunyai keluhan-keluhan atau permasalahan. Selama ini, keluhan-keluhan tersebut hanya tersampaikan antar pengurus saja dan tidak langsung disampaikan kepada Ketua Kwartir Ranting.

Menurut Sabarudin (sekretaris ranting : 23 April 2012) dari berbagai macam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan semua keluhan-keluhan yang disampaikan pengurus adalah tentang keuangan yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja dan pelaksanaan

kegiatan. Pengelolaan keuangan selama ini masih dipegang oleh Ketua Kwartir Ranting menyulitkan efektifitas kegiatan.

Keluhan-keluhan pengurus ataupun pelaksanaan kegiatan biasanya hanya dalam kaitan keuangan. Hal ini disebabkan pengelolaan uang yang belum maksimal. Meskipun demikian, meskipun mengganggu keefektifan kegiatan pengurus tetap berupaya untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan dengan baik (wawancara Mulyadi. 27 Maret 2012).

Sementara itu, M.Halim (Andalan Ranting) menyatakan bahwa selain dari permasalahan keuangan. Pengurus sering mengeluhkan kinerja Ketua Kwartir Ranting yang tidak optimal. Kurangnya tingkat partisipasi Ketua Kwartir Ranting menyulitkan pelaksanaan program kerja Kwartir Ranting. Selama ini memang keluhan-keluhan tersebut tidak tersampaikan langsung dengan Ketua Kwartir Ranting, hanya tersampaikan antara pengurus Kwartir Ranting saja.

c. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal maksudnya adalah komunikasi yang dilakukan antar pengurus Kwartir Ranting Rangsang Barat, baik itu antara sekretaris dengan bendahara, sekretaris dengan waka BINAMUDA maupun BINAWASA, Andalan Ranting dan juga sebaliknya.

a. Adanya komunikasi yang intens antar pengurus Kwartir Ranting

Dalam melaksanakan dan mengaktualisasikan kegiatan, diperlukan komunikasi yang intens antar pengurus Kwartir Ranting, Komunikasi pengurus Kwartir Ranting Rangsang Barat kurang begitu efisien. Hal ini disebabkan kondisi geografis dan kesibukan masing-masing anggota. Selain itu, kurangnya semangat anggota untuk memajukan Kwartir Ranting menjadikan komunikasi tidak bisa dilakukan dengan baik.

Selama ini, komunikasi antar pengurus dilakukan secara kelompok dan tidak menyeluruh, komunikasi tersebut hanya bersifat komunikasi “antar teman” saja. Komunikasi yang intens terjadi jika ada kegiatan-kegiatan yang melibatkan Kwartir Ranting Rangsang Barat seperti adanya kegiatan Jambore, Raimuna, Lomba Tingkat, kepelatihan kperamukaan maupun undangan-undangan dari Kwartir Cabang. Setelah kegiatan berakhir praktis hanya komunikasi yang dilakukan ketika bertemu ditempat-tempat tertentu (wawancara M. Halim: Andalan Ranting: tanggal 26 Mei 2012).

Selama ini komunikasi yang intens dilakukan hanya beberapa orang saja yang mempunyai letak geografis yang dekat. Komunikasi tersebut juga tidak semuanya membahas mengenai Kwartir Ranting Rangsang Barat. Dari 30 Orang Pengurus Kwartir Rangsang Barat hanya 5 Orang yang berkomunikasi secara intens dikarenakan kedekatan letak geografis.

b. Hubungan timbal balik antar anggota

Hubungan timbal balik dalam organisasi kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat dalam hal ini adalah adanya tukar

informasi dan saling memberi informasi antar anggota. Selama ini informasi yang didapat dari Pimpinan maupun dari Kwartir Cabang hanya di sebarluaskan kepada sebagian kecil anggota karena keterbatasan jarak dan kesibukan masing-masing. Hanya sebagian kecil saja anggota yang merespon informasi yang didapat.

Tukar menukar informasi saat ini hanya dapat dilakukan 20 persen anggota yang ada. Ini dikarenakan karena pemahaman dan kemauan pengurus masih sangat kurang. Sebagian pengurus merasa stakholder di Kwartir Ranting ini belum sepenuhnya memberikan pemahaman dan tupoksi pengurus itu sendiri sehingga mempersulit komunikasi dan saling bertukar informasi (wawancara Syahrudi : Andalan Ranting : 24 Maret 2012)

Meskipun demikian, sebagian kecil tersebut merespon sangat baik informasi yang didapat dan saling bertukar fikiran mengenai informasi yang didapatkan. Saling memberi informasi inilah yang menjadi dorongan pengurus untuk berbenah dan memajukan Kwartir Ranting Rangsang Barat walau ada kendala dari stakholder yang ada.

Menurut Sabarudin, Komunikasi antar pengurus tidak semua dilakukan. Banyak pengurus yang tidak lagi aktif di dalam organisasi dan sulit dihubungi yang menjadikan komunikasi yang dilakukan antar pengurus tidak efektif.

3.2. Pelaksanaan Program Kerja

Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat dalam kegiatannya tentunya mempunyai program kerja atau rumusan kerja. Sebagai sebuah gerakan kepanduan, implementasi program kerja harus

dilaksanakan untuk sesuai target yang ingin dicapai. Salah satu bentuk upaya eksistensi organisasi program kerja harus terstruktur dan tersusun. Program Kerja Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat terdiri dari banyak sekali bagian-bagian sesuai dengan job description masing-masing.

a. Penelitian dan Mendengarkan

Penelitian/Riset disini maksudnya adalah penelitian yang dilakukan sebelum pelaksanaan program kerja. Riset ini berfungsi sebagai pengarah dan penimbang baik buruknya suatu kegiatan. Dilakukannya riset ini bertujuan agar kegiatan yang akan dilaksanakan nantinya berjalan dengan baik. Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat mengadakan Riset hanya secara gamblang saja, maksudnya adalah riset tersebut hanya dalam konsep saja. Misalnya Kwartir Ranting Rangsang Barat akan mengadakan kursus Pengelola Dewan Kerja yang disingkat KPDK, disini pengurus akan mencoba menggambarkan kegiatan itu apakah akan efisien dilakukan atau tidak, adakah imbas positif yang akan diterima nantinya jika kegiatan itu dilaksanakan. Intinya penelitian tersebut hanya dilakukan secara sederhana saja.

Selama ini, kegiatan-kegiatan dilaksanakan berawal dari pemikiran-pemikiran pengurus yang peduli dengan Kwartir Ranting. Gagasan tersebut kemudian dibicarakan dikalangan pengurus, perumusan kegiatan inilah yang menjadi indikator kegiatan-kegiatan Kwartir Ranting selama 3 tahun kepengurusan dan merupakan salah satu kegiatan penelitian efek kegiatan yang dilaksanakan Kwartir Ranting Rangsang Barat (wawancara Syahrudi : Wakil ketua : 24 Maret 2012).

Meskipun demikian, Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat dalam pelaksanaan program kerja seminimal mungkin akan mengadakan penjajakan terlebih dahulu mengenai kegiatan yang akan dilaksanakan. Contohnya adalah mengadakan konsolidasi dengan pihak-pihak terkait tentang rencana kerja yang akan dilaksanakan.

Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat dalam implementasi program Kerja selalu menganalisis kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan. Ini didorong karena adanya kekhawatiran pasca kegiatan tidak sesuai dengan sasaran awal. Program-program kerja yang akan dilaksanakan tentunya harus sesuai dengan tujuan awal program tersebut. Dengan adanya analisis tersebut diharapkan dapat menjadi tolak ukur kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan.

Analisis yang dilakukan biasanya hanya terfokus bagaimana kegiatan bisa berjalan tanpa ada kevakuman. Implementasi kegiatan tersebut biasanya dilakukan secara singkat. Misal contohnya adanya kegiatan pelatihan Administrasi Gugus Depan Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat, sasaran awal kegiatan tersebut adalah tertibnya administrasi di Gugus Depan, ketika sudah dilaksanakan apakah bisa berjalan dengan efektif kegiatan tersebut, disinilah letak analisis kegiatan apakah kegiatan yang dijalankan bisa berimbas efektif (wawancara sarliawati : Andalan Ranting: 27 Maret 2012).

Dalam *analisis* ini, Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat, berusaha untuk menganalisis sesuai dengan target yang akan dicapai. Ketika kegiatan tersebut tidak layak dilaksanakan karena akan berdampak kurang baik terhadap organisasi maka kegiatan tersebut biasana ditunda menunggu waktu yang sesuai untuk diadakan.

Disamping itu, menurut Samsuri (Andalan Ranting), penelitian jarang dilakukan sebelum pelaksanaan kegiatan, ini berkaitan dengan waktu persiapan dengan pelaksanaan kegiatan yang sempit, sehingga penelitian jarang dilakukan oleh pengurus Kwartir Ranting. Selain itu, penelitian kurang begitu penting dalam pelaksanaan program kerja Kwartir Ranting Rangsang Barat karena cakupan kegiatan hanya dalam lingkup kecamatan.

b. Perencanaan dan mengambil keputusan

Kwartir Ranting Rangsang Barat sebelum pelaksanaan program kerja mengadakan perencanaan kegiatan terlebih dahulu. Program kegiatan tersebut dikemas agar dapat dilaksanakan dengan baik. Kwartir Ranting Rangsang Barat selalu merencanakan program dan sistem kerja yang akan dilaksanakan. Salah satu upayanya adalah membuat job description masing-masing panitia.

Dalam rapat biasanya dibahas mengenai rencana program yang dilaksanakan, disamping itu membahas tentang bagaimana pola kegiatan dan sistem operasional kerjanya, dirapat inilah dibahas hal-hal tersebut. Bagaimana sistem dan bagaimana tindak lanjut dari penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan sebelumnya. Biasanya rapat ini dilakukan oleh panitia yang sudah dipilih sebelumnya (wawancara Mulyadi : Dewan Kerja Ranting: 26 Maret 2012).

Dari rapat inilah diambil kesimpulan kegiatan yang akan dilaksanakan. Tindak lanjut apa yang akan dilakukan dengan tetap melihat kepada kemampuan Kwartir Ranting dalam mendanai kegiatan tersebut.

Dalam Pelaksanaan Pelaksanaan Program Kerja Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat sebagian besar mempunyai acuan tersendiri. Rencana kerja yang telah disusun dijadikan sebagai patokan dan acuan dalam melaksanakan program kerja. Kegiatan-kegiatan yang sifatnya berkelanjutan juga memerlukan acuan yang jelas. Selama pelaksanaan program kerja Kwartir Ranting, proses implementasi acuan selalu dilakukan agar tidak keluar dari konsep awal kegiatan. Kwartir Ranting Rangsang Barat selalu mengacu kepada hasil rapat panitia dalam melaksanakan kegiatan.

Dalam implementasi program kerja, kami biasanya mengacu kepada hasil rapat yang telah disusun bersama, sehingga dengan adanya acuan tersebut mengenai konsep, teknis dan aplikasinya mengarah kepada hasil yang diharapkan. Terkadang ada juga kegiatan yang tidak sesuai dengan konsep yang telah disiapkan, hal ini terjadi karena adanya miss Communications antara panitia kegiatan (syahrudi: Wakil Ketua : 24 Maret 2012).

c. Mengkomunikasikan dan Pelaksanaan

Komunikasi yang baik sering dilakukan oleh Panitia Pelaksana/sangga kerja. Komunikasi yang baik ini ditandai dengan seringnya mengadakan konsultasi ataupun konsolidasi. Disetiap kegiatan panitia sering melakukan tanya jawab kepada andalan Ranting yang terjangkau. Disetiap kegiatan yang dilakukan, peran komunikasi sangat besar karena mengingat dari minimnya Andalan Ranting yang masih aktif di Kwartir Ranting. Kegiatan-kegiatan Kwartir Ranting dilaksanakan oleh Penegak (anggota pramuka dari umur 17-20 tahun) sehingga pola komunikasi hanya dilakukan seperlunya saja. Meski dengan Panitia yang

cukup minim disetiap kegiatan, tapi komunikasi yang dijalankan cukup baik meski saat ini sangat jarang kegiatan yang dilaksanakan.

Pelaksana kegiatan dalam hal ini Panitia penyelenggara kegiatan sudah optimal mengadakan komunikasi yang baik dengan semua elemen Kwartir Ranting, kendala selama ini yang terjadi hanya minimnya kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan karena kurangnya pasokan dana sehingga aplikasi dari program-program yang telah dicanangkan tidak berjalan efektif (wawancara : M. Halim : Andalan Ranting).

Dalam upaya mensukseskan program kerja Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat kegiatan-kegiatan yang dilakukan mempunyai patokan dan acuan tersendiri, dalam hal ini sinkronisasi antara perencanaan yang telah dicanangkan dengan aplikasi dilapangan berjalan dengan baik, hanya target yang ingin dicapai sebelumnya terkadang kurang maksimal dari apa yang diinginkan. Dalam pelaksanaan program kerja Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat dalam periode saat ini lebih mengarah kepada kegiatan-kegiatan yang bersifat lapangan.

Kegiatan-kegiatan yang selama ini dijalankan lebih banyak kepada kegiatan lapangan disamping kegiatan-kegiatan ruangan dan administrasi, kegiatan-kegiatan yang bersifat pengelolaan administrasi Gugus Depan dan Kwartir Ranting kurang begitu dilakukan, hal ini terjadi karena pola administrasi di Kwartir Cabang belum efektif sehingga berdampak kepada pola administrasi di Kwartir Ranting (wawancara Samsuri : Andalan Ranting : 29 Maret 2012).

Meskipun demikian, sinkronisasi program kegiatan kegiatan dengan pelaksanaan dilapangan tetap berjalan karena konsep yang telah dicanangkan sesuai dengan pelaksanaan kegiatan dan kegiatan-kegiatan

yang dilaksanakan juga sebagian merupakan kegiatan rutin tahunan sehingga ada pengalaman dalam menangani kegiatan tersebut.

d. Mengevaluasi

Setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat jarang diadakan rapat secara resmi, tetapi hanya bersifat bincang-bincang saja, rapat secara resmi tidak diadakan. Panitia kegiatan pasca terlaksananya kegiatan tidak bisa berkumpul karena kesibukan masing-masing. Imbasnya laporan kegiatan secara tertulis jarang dibuat. Hanya kegiatan-kegiatan tertentu saja yang dibuat.

Salah satu alasan mengapa tidak diadakan rapat evaluasi kegiatan selama ini adalah karena ketidakpahaman panitia dalam mengelola kegiatan terutama dalam bidang administrasi, disamping itu kesibukan panitia itu sendiri yang mengakibatkan terkendalanya rapat evaluasi. Akibat ketiadaan rapat evaluasi ini berimbas kepada kegiatan-kegiatan seterusnya. Ketidaktahuan panitia akan pentingnya evaluasi menjadikan kegiatan-kegiatan seterusnya tidak berjalan optimal (wawancara Neni Astari : Andalan Ranting) 26 maret 2012).

Evaluasi yang diadakan memberikan efek positif terhadap kegiatan kedepan yang akan diadakan. Walaupun demikian upaya untuk menutupi ketiadaan rapat evaluasi tersebut, pengurus Kwartir Ranting yang mempunyai semangat memajukan Kwartir Ranting membuat sendiri laporan tersebut untuk dijadikan pelaporan kepada Kwartir Cabang.

Pelaksanaan monitoring yang dilakukan oleh Pengurus Kwartir Ranting, baik itu dari Ketua Kwartir Ranting maupun para Wakil Ketua, ini penting dilakukan untuk berjalannya kegiatan secara efektif.

Monitoring Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat selalu dilakukan disaat kegiatan-kegiatan berjalan, ini mempunyai tujuan agar pelaksanaan kegiatan tersebut berjalan sesuai dengan rencana kerja yang telah disusun.

Selama kegiatan memang dari Pihak Kwartir Ranting sering mengadakan monitoring, seminimal mungkin adalah menanyakan pelaksanaan kegiatan. Tapi yang lebih sering adalah mengunjungi lokasi kegiatan langsung untuk melihat secara dekat proses pelaksanaan kegiatan tersebut, kami dari Dewan kerja Ranting sebagai pelaksana kegiatan tentunya meminta masukan dari pihak Kwartir Ranting tentang yang sedang dilaksanakan (Mulyadi : Dewan Kerja Ranting 24 Maret 2012).

Dalam kegiatan-kegiatan lapangan memang sering dilakukan monitoring, tetapi dalam bidang administrasi Gugus Depan kurang begitu optimal. hal ini disebabkan sangat jarang kegiatan yang terlaksana dalam bidang administrasi Gugus Depan.

BAB IV

ANALISIS DATA

4.1. Efektivitas Komunikasi Organisasi

Komunikasi dalam organisasi khususnya mempunyai hubungan dengan satu atau lebih dimensi-dimensi struktur organisasi (peranan, status, kompleksitas teknologi, pola-pola otoritas dan sebagainya). Komunikasi dengan luar organisasi adalah pertukaran “messages” antara organisasi atau masuknya arus informasi dari luar atau lingkungan kedalam organisasi. Setiap langkah dalam manajemen dan pengoperasian suatu organisasi sangat bergantung pada komunikasi seperti peningkatan aktifitas, penyelesaian konflik, memperbaiki semangat pekerja (Suprpto, 2006 : 100).

Penelitian yang dilakukan penulis di Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat mendapati bahwa semua elemen dalam Organisasi Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat saling berkaitan sesuai dengan *Teori sistem* yang menunjukkan bahwa organisasi dapat dibandingkan dengan organisme hidup dan memiliki kebutuhan, keinginan, kesalahan dan ciri-ciri lain yang dapat dijumpai dalam makhluk hidup. Bagian-bagian dari organisasi dan bagian organisme adalah saling terkait dengan satu sama lain.

Hal ini didukung oleh dengan pendapat dari Wiryanto : 2005 yang menyatakan bahwa *Komunikasi organisasi* adalah pengiriman dan

penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi sebagai proses penciptaan makna atas interaksi dalam organisasi, dimana komunikasi adalah organisasi itu sendiri (perilaku pengorganisasian). Organisasi dipahami sebagai orang-orang yang berinteraksi dan memberi makna kepada interaksi tersebut. Sehingga komunikasi sebagai pembentuk organisasi.

Berdasarkan penelitian penulis, komunikasi organisasi yang dijalankan Pengurus Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat sama dengan teori *sistem* yang menyatakan adanya keterkaitan antar pengurus organisasi sehingga dalam pelaksanaan komunikasi organisasi terdapat hubungan baik itu antara ketua dengan anggota dan sebaliknya maupun hubungan antara anggota dengan anggotanya. Berikut ini komunikasi yang dijalankan oleh pengurus Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat.

I. Komunikasi Organisasi

1. Komunikasi kebawah

- a. Ketua Kwartir Ranting Rangsang Barat memberikan informasi dan arahan tentang pelaksanaan program kerja

Teori Informasi organisasi menyatakan bahwa organisasi sebagai suatu system pemrosesan informasi, dalam organisasi terdapat informasi yang perlu diproses untuk mencapai tujuan organisasi (Rohim, 2009:151).

Berdasarkan analisis penulis yang dilakukan di Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat, Ketua Kwartir Ranting Rangsang Barat mempunyai wewenang penuh dalam melakukan arahan dan *informasi* pelaksanaan Program Kerja, *informasi-informasi* dan arahan-arahan tersebut merupakan tugas dari ketua Kwartir Ranting yang mempunyai kewenangan penuh terhadap organisasi itu sendiri. Menurut penulis, informasi dan arahan yang disampaikan Ketua Kwartir Ranting belum optimal dilakukan. Hal ini dilihat dari tanggapan dari pengurus tentang informasi yang didapat mengenai organisasi sangat kurang diterima dari ketua. Walaupun demikian, hal ini bisa tertutupi dengan keaktifan beberapa pengurus Kwartir Ranting.

- b. Ketua Kwartir Ranting menyampaikan peraturan-peraturan yang berlaku

Menurut analisis penulis, peraturan-peraturan yang berlaku di Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat tidak diterapkan dengan baik oleh Ketua, hal ini tentu menjadikan organisasi tidak berjalan baik. Roda keorganisasian Kwartir Ranting yang tidak stabil menjadikan program-program kerja tidak berjalan efektif. Hal ini tidak sejalan dengan fungsi Komunikasi dalam Organisasi yaitu sebagai *fungsi regulative*

yang didalamnya adalah bagaimana aplikasi peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Rohim.2009:113).

Meskipun demikian, ketua Kwartir Ranting tidak berupaya untuk mencoba menerapkan aturan-aturan main dalam organisasi, meskipun organisasi pramuka ini bukan organisasi yang sangat formal, tetapi dalam aplikasi kegiatan dituntut untuk taat kepad peraturan yang berlaku.

Hal ini, secara tidak langsung mengurangi *efektifitas* pengurus dalam melaksanakan program kerja, yang berimbas kepada terbengkalainya kegiatan-kegiatan kepramukaan Rangsang barat. Praktis, hanya 3 Sekolah saja yang aktif dalam kegiatan kepramukaan saat ini.

- c. Ketua Kwartir Ranting memberikan motivasi kepada anggota untuk bekerja lebih baik

Motivasi kepada anggota yang dilakukan oleh Ketua Kwartir Ranting Gerakan pramuka Rangsang Barat dilakukan disaat pelaksanaan kegiatan. Motivasi yang dilakukan oleh ketua Kwartir Ranting adalah dengan memberi gambaran tentang kegiatan-kegiatan yang dilakukan akan menjadikan citra positif bagi organisasi.

Hal ini sejalan dengan teori harapan *Vroom* yang menyatakan bahwa anggota organisasi akan termotivasi bila mereka percaya bahwa tindakan mereka akan menghasilkan hasil

yang diinginkan, bahwa hasil mempunyai nilai positif bagi mereka, dan bahwa usaha yang mereka curahkan akan mendapat hasil (Wayne peace. 2006:139).

Pengurus Kwartir Ranting memerlukan motivasi dan ikut andil dalam organisasi, dan tidak hanya sebagai penonton diorganisasi sendiri (Syahrudi: Andalan Ranting). Sebenarnya hal ini berkaitan erat dengan *teori Human Relations* yang menyatakan bahwa seseorang akan bekerja dengan semangat kerja yang tinggi apabila ia merasa dibutuhkan, merasa dianggap penting, merasa diperhitungkan dan merasa diikutsertakan dalam organisasi/kelompok (Wursanto,2005:307).

Upaya-upaya yang dilakukan Ketua Kwatir Ranting merupakan suatu usaha untuk menyemangati anggotanya untuk bekerja lebih baik dan juga suatu kegiatan yang perlu dilakukan seorang ketua. Menurut sarliawati (wawancara : 23 Maret 2012) sangat besar pengaruh motivasi yang dilakukan dalam aplikasi program-program kerja. Dengan demikian, efek adanya motivasi tersebut besar untuk pencapaian pelaksanaan program kerja.

2. Komunikasi keatas

a. Adanya Ide/Saran dari anggota kepada Ketua tentang kegiatan

Masukan-masukan dari pengurus kepada Ketua Kwartir Ranting ditanggapi positif oleh ketua Kwartir Ranting, hal ini

sesuai dengan Gaya Komunikasi *Relinquishing style* yang menyatakan bahwa gaya komunikasi yang mencerminkan kesediaan untuk menerima saran, pendapat ataupun gagasan orang lain dari pada keinginan untuk memberi perintah (Rohim, 2009: 117)

Menurut penulis, saran-saran yang disampaikan pengurus ditanggapi *positif* oleh Ketua Kwartir Ranting dan diterima dengan baik, sesuai teori diatas, ketua Kwartir Ranting berupaya untuk menerima masukan/saran dari anggota tentang pelaksanaan kegiatan.

Hal ini memungkinkan terjadinya komunikasi yang baik antara pengurus Kwartir Ranting tersebut. Gaya komunikasi tersebut sudah dijalankan oleh Ketua Kwartir Ranting sejalan dengan gaya komunikasi *Relinquishing style* ini. Hanya dalam hal ini, perlu adanya keterbukaan dalam masalah pendanaan kegiatan agar komunikasi tetap berjalan dengan baik.

Salah satu hal yang dilakukan anggota adalah berupaya untuk mencari jalan tengah disetiap komunikasi yang dilakukan, baik itu saran maupun usulan. Anggota tidak hanya mengikut kepada ketua, tetapi mempunyai kreativitas dan improvisasi yang kuat untuk berjalannya organisasi.

- b. Pelaporan kegiatan yang dilakukan oleh anggota kepada Ketua baik secara Lisan atau tulisan

Laporan kegiatan dilakukan oleh anggota yang dalam hal ini dilakukan oleh Panitia Pelaksana kegiatan dilakukan ketika pelaksanaan kegiatan telah selesai dan hal tersebut juga jarang dilakukan karena keterbatasan , yang merupakan suatu pertanggung jawaban atas kegiatan yang dilakukan.

Hal ini kurang sesuai dengan pernyataan sukoco (2007:177) bahwa laporan merupakan perwujudan pertanggungjawaban dari bawahan kepada atasan atas pemberian kepercayaan dalam melaksanakan tanggung jawab dan pelimpahan wewenang untuk mendukung pelaksanaan tanggung jawab tersebut.

Menurut penulis, proses pelaporan yang dilakukan anggota/pelaksana kegiatan Kwartir Ranting kepada Ketua Kwartir Ranting kurang begitu efisien, karena dalam hal ini atasan yang memberikan tugas / perintah atau yang mempunyai *fungsi kontrol* dan pengawasan atas dirinya atau atas kegiatan yang dilaporkan. Sejalan dengan itu, seharusnya anggota lebih cooperative dalam melaporkan kegiatan baik itu lisan maupun tulisan, sehingga ketua Kwartir Ranting mendapatkan gambaran tentang kegiatan yang telah dilaksanakan.

- c. Adanya penyampaian keluhan tentang kegiatan kepada Ketua Kwartir Ranting

Keluhan-keluhan anggota kepada Ketua dimonopoli oleh masalah keuangan yang seharusnya dikelola bersama untuk pelaksanaan kegiatan. Sebagai organisasi non profit, Ketua Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat harusnya meminimalisir hal-hal yang menjadikan adanya keluhan-keluhan dari anggota.

Ketidak sesuaian keinginan anggota dengan aplikasi yang ada membuat anggota sering mengeluhkan tentang pengelolaan keuangan. Hal ini dipahami karena Keluhan merupakan salah satu bagian dari ekspresi negatif yang dihasilkan karena ketidaksesuaian kenyataan dengan keinginan seseorang (James,2006 :20).

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh penulis, keluhan-keluhan tersebut disampaikan antar anggota saja, keluhan-keluhan tersebut berkaitan dengan pelaksanaan program kerja dan keluhan tentang komunikasi antar pengurus Kwartir Ranting.

3. Komunikasi Sejajar

- a. Adanya Komunikasi yang intens antar pengurus Kwartir Ranting

Komunikasi yang dilakukan antar pengurus Kwartir Ranting biasanya dilakukan jika ada kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan Kwartir Ranting, komunikasi yang intens terjadi saat program kerja sedang berlangsung, jika tidak ada

kegiatan praktis komunikasi yang intens tidak terjadi, hal ini dikarenakan ketiadaan kantor Kwartir Ranting dan letak geografis tempat tinggal pengurus yang berjauhan.

Arni Muhammad (2004:21) mengungkapkan bahwa komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkat otoritasnya didalam organisasi, pesan yang mengalir menurut fungsi dalam organisasi diarahkan secara horizontal pesan biasanya berhubungan dengan tugas-tugas atau tujuan kemanusiaan, seperti koordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian konflik dan saling memberikan informasi.

Menurut analisa penulis, komunikasi yang dilakukan pengurus tidaklah intens, komunikasi ini tidak sesuai dengan harapan dari organisasi yang menginginkan adanya komunikasi yang intens antara pengurus Kwartir Ranting Rangsang Barat. Sesuai dengan ungkapan arni diatas, organisasi menginginkan komunikasi tersebut tidak hanya dilakukan ketika pelaksanaan program kerja, tetapi dilakukan secara berkesinambungan dan secara keseluruhan. Selama ini, komunikasi yang dilakukan praktis dilakukan antara pengurus yang letak geografisnya berdekatan.

b. Hubungan timbal Balik Anggota

Hubungan *timbal balik* anggota Kwartir Ranting Rangsang barat dilakukan dalam bentuk pertukaran *informasi*, baik itu informasi tentang program kerja maupun informasi terbaru mengenai Kwartir Ranting, selama ini respon sebagian anggota cukup baik terhadap adanya suatu informasi terbaru, hal ini sesuai dengan tanggapan dari Wiliam J. Seiler (1998) yang dipaparkan arni dalam buku *Komunikasi Organisasi* (2004:13) bahwa komunikasi yang berlangsung secara timbal balik. Komunikator merespon umpan balik atau feedback dari pihak komunikan sehingga muncul saling pengertian diantara kedua pihak.

Komunikasi yang dilakukan antar pengurus Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat cenderung dilakukan kepada pengurus yang terjangkau saja, maksudnya disini adalah

4.2. Program Kerja

1. Penelitian dan Mendengarkan

Pelaksanaan Program Kerja Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat didahului oleh pengetahuan kegiatan itu sendiri, sebelum dilakukan kegiatan biasanya melakukan pengumpulan informasi tentang kegiatan tersebut. Sebagai suatu proses penelitian, hal ini bersinkronisasi dengan ungkapan dari *cutlip dkk* (2005:270) yang menyatakan bahwa *penelitian*

merupakan pengumpulan *informasi* yang sistematis untuk menggambarkan dan memahami situasi, serta untuk memeriksa asumsi tentang publiknya.

Selama ini proses pencarian informasi tentang pelaksanaan kegiatan sebagai salah satu system penelitian berjalan cukup baik, hal ini dibuktikan dengan suksesnya kegiatan/program kerja yang dilaksanakan. Meskipun beberapa program kerja tidak terlaksana, tetapi dalam pelaksanaan program kerja yang dilaksanakan berjalan dengan baik. Sebagai langkah awal dari pelaksanaan program kerja, penelitian mencakup penyelidikan dan pemantauan pengetahuan, opini, sikap dan perilaku terhadap kebijakan organisasi (cutlip,allen,brown, 2005:268).

Disamping itu, Cutlip dkk (2005:271) menyatakan bahwa penelitian juga merupakan suatu metode yang *menstrukturkan* mendengar yang sistematis kedalam proses komunikasi. Hal ini jika dikaitkan dengan proses “*mendengar*” Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat adalah proses penelitian tentang pelaksanaan program kerja biasanya didahului dengan proses mendengar, baik itu organisasi yang lebih tinggi (Kwarcab) maupun mendengar masukan, usulan dari pengurus itu sendiri.

Menurut analisis penulis, proses ini sudah merupakan suatu proses penelitian dan mendengar yang cukup baik, jika ditambah lagi dengan berjalannya sumber daya manusia di jajaran pengurus

dengan baik, maka proses pelaksanaan program kerja akan berjalan dengan seimbang dan sejalan dengan tujuan awal.

2. Perencanaan dan mengambil keputusan

Perencanaan merupakan sebuah proses yang dimulai dari penetapan tujuan organisasi, menentukan strategi untuk pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh 9serta merumuskan system perencanaan yang menyeluruh untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasi seluruh pekerjaan organisasi hingga tercapainya tujuan organisasi (robin dan coulter dalam erni, 2005:98).

Hal ini sebenarnya sejalan dengan perencanaan program kerja Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat yang melakukan perencanaan untuk efektifnya program kerja organisasi.

Kwartir Ranting melakukan *perencanaan* kegiatan terlebih dahulu sebelum pelaksanaan program kerja. Dalam hal ini, Kwartir Ranting juga membuat job descriptions program kerja sehingga dalam prosesnya tidak terjadi kesenjangan yang cukup besar. Rencana-rencana Kwartir Ranting tersebut dibicarakan sedetail mungkin untuk menyiasati hal-hal yang tidak terduga sehingga *goals* dari program kerja tersebut bisa didapat, hal ini sesuai dengan arti *Goals* sendiri yaitu hasil akhir yang diharapkan

dapat diraih atau dicapai individu, kelompok, atau seluruh organisasi (erni dan kurniawan, 2005:99).

Proses pengambilan keputusan di Kwartir Ranting Rangsang Barat juga dicapai dari musyawarah dan perundingan terlebih dahulu, Pengurus Kwartir Ranting mencoba membahas program sebelum mengambil keputusan dengan meminta pendapat dari berbagai pihak didalam Kwartir Ranting. Sesuai dengan metode *brainstorming* atau curah ide, dimana seluruh pihak yang dilibatkan dalam penentuan alternatif secara kreatif dan bebas menawarkan berbagai langkah solusi yang terkait dengan masalah yang bersinkronisasi dengan *teori pengambilan keputusan* tahap kedua yaitu pengambil keputusan mencoba membangun beberapa alternatif solusi untuk diputuskan guna diambil sebagai langkah solusi (Erni, 2005:120).

Senada diatas, dalam pengambilan keputusan Kwartir Rangsang Barat mengambil keputusan *konsultatif*, keputusan *konsultatif* merupakan keputusan masing-masing anggota kelompok menyediakan informasi, nasihat atau opini dan pemegang otoritas mengambil keputusan yang baik dan sesuai dengan kelompok yang bersangkutan (winardi, 2004:292). Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat berupaya untuk mewujudkan organisasi yang sehat dan baik terlepas dari solidnya pengurus Kwartir Ranting tersebut.

3. Mengkomunikasikan dan Pelaksanaan

Pelaksanaan Program Kerja tidak hanya terfokus terhadap persiapan materi kegiatan saja, tetapi juga memperhatikan komunikasi pelaksanaan kegiatan serta promosi berlangsungnya kegiatan tersebut. Program kampanye sangat penting dilakukan. Karena pada dasarnya kegiatan komunikasi merupakan komponen yang jelas terlihat oleh siapapun karena komunikasi memang ditujukan untuk masyarakat/audiens (Morrisa,2008:191).

Menurut Penulis, upaya komunikasi yang dilakukan pengurus Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat belum berjalan dengan baik, ini dikarenakan karena komunikasi yang intens hanya dilakukan saat pelaksanaan program kerja saja dan dengan segelintir pengurus saja. Imbas nya adalah proses promosi kegiatan tidak berjalan optimal. Kondisi dilapangan

4. Mengevaluasi

Evaluasi program kerja Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat dilaksanakan tidak secara rutin dikarenakan faktor individu dari pengurus itu sendiri. Menurut penulis, hal tersebut tidak efektif karena evaluasi merupakan salah satu proses dari manajemen. Setiap tahap *evaluasi program* berperan dalam meningkatkan pemahaman dan menambah informasi untuk menilai efektifitas (scott, dkk. 2009:420).

Menurut penulis, sangat penting adanya *evaluasi program* kerja karena dalam setiap kegiatan-kegiatan. Kesalahan dari program sering kali ditemui dalam evaluasi. Ketika program di konseptualisasikan dan disusun dengan baik, dengan tujuan yang jelas dan metode kerja yang konsisten, maka jika program tidak tertata rapi, penuh gangguan, didesain tidak efektif, atau dikelola dengan buruk, maka akan muncul banyak masalah dalam evaluasinya.

Hal inilah yang terjadi di Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat yang. Fungsi *evaluasi kerja* tidak bisa diterapkan dengan baik di organisasi ini. Tidak sesuai dengan yang dikatakan *Rifai* (2007:426) yang menyatakan bahwa evaluasi kerja/kinerja dimaksudkan sebagai umpan balik kepada karyawan/pengurus mengenai bagaimana pandangan organisasi terhadap kinerja mereka, sebagai dasar untuk alokasi imbalan dan menetapkan keputusan. Menurut penulis pentingnya *Evaluasi kerja* ini berkaitan erat dengan hasil dan sasaran awal Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat yang telah ditetapkan.

Evaluasi terhadap kinerja kelompok akan memberikan indikasi apakah pelaksanaan kinerja yang dilakukan dalam kelompok dapat diselesaikan dan masalah apa yang dihadapi (Wibowo.2009:383).

Tidak adanya keinginan pengurus dalam melakukan evaluasi di Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat berimbas terhadap proses pelaksanaan kegiatan selanjutnya. Disinilah fungsi manajemen organisasi berperan dalam mengakomodir kepentingan organisasi dibanding kepentingan beberapa kelompok/perorangan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari penyajian data dan telah dianalisa penulis, maka penulis menyimpulkan bahwa :

- a. Komunikasi organisasi Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat dilakukan dengan:
 - Komunikasi ke atas yaitu dengan penyampaian masukan, pelaporan kegiatan dan penyampaian keluhan-keluhan.
 - Komunikasi ke bawah dilakukan dengan pemberian petunjuk dan arahan, penyampaian peraturan dan pemberian motivasi.
 - Komunikasi sejajar dilakukan dengan komunikasi intens pengurus, hubungan timbal balik pengurus.

Dari komunikasi tersebut penulis menilai bahwa komunikasi yang dilakukan oleh pengurus Kwartir Ranting kurang efektif, hal ini dikarenakan akses komunikasi organisasi yang sangat sedikit berpengaruh terhadap roda keorganisasian. Selain itu, fungsi stakeholder organisasi tidak berjalan dengan baik mengakibatkan organisasi menjadi vakum.

- b. Pelaksanaan Program Kerja Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat berjalan kurang baik, namun pelaksanaan program kerja tetap dilaksanakan meski tidak didukung sepenuhnya dari pemegang otoritas organisasi. Sesuai dengan program kerja yang telah disusun pada Musyawarah Ranting, beberapa kegiatan telah dilaksanakan oleh Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat meski belum optimal.

5.2.Saran

1. Lebih Meningkatkan Komunikasi antara Pengurus Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat dalam upaya untuk meningkatkan efektifitas pengurus dalam berkomunikasi dan dalam meningkatkan pelaksanaan program kerja
2. Pengurus lebih aktif dalam mencari informasi dan bertukar pikiran untuk mendapatkan konsep-konsep baru untuk pelaksanaan program kerja.
3. Hendaknya Ketua Kwartir Ranting lebih aktif dalam mengayomi pengurus sehingga terjalin komunikasi yang baik sehingga pelaksanaan program kerja berjalan optimal. Disamping itu Ketua Kwartir Ranting diharapkan mampu untuk menjadi patokan anggota dalam berorganisasi.
4. Hendaknya pengurus Kwartir Ranting lebih menjalin hubungan baik dengan institusi lain dan meningkatkan kerjasama dengan institusi lain dalam upaya menyelaraskan program kerja dengan program-program lain.
5. Diharapkan Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat lebih aktif dalam kegiatan-kegiatan kepramukaan baik itu yang bersifat kegiatan cabang maupun kegiatan-kegiatan daerah dan juga kegiatan-kegiatan berskala nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Abu. 1991. *Kamus Sosiologi*. Solo. Aneka Solo
- Ali, Muhammad. 1999. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern*. Jakarta. Pustaka Amani
- Alo. Liliweri. 2004. *Wacana Komunikasi Organisasi*:Bandung. Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi, 1990. *Prosedur Penelitian (suatu pendekatan praktek)*, Bandung: Pustaka Setia
- Arni, Muhammad. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara
- Athoillah, Anton. 2010. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung. CV. Pustaka Setia
- Bungin, Burhan. 2006. *Sosiologi komunikasi*. Jakarta. Kencana Prenada media Grup
- Cangara, Hafied. 2008. *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta, Grafindo Persada
- Cutlip. Scott, 2000, *Effective Public Relations*, New Jersey. PT. Tunas jaya Lestari
- Efendi, Onong uchyana. 2009. *Ilmu Komunikasi(teori dan praktek)*. Bandung. PT. Remaja Rosda karya
- Em Griffin, 2003, *A First Look at Communication Theory*, McGraw-Hill Companies
- Handoko, Hari. 1995. *Manajemen*, Yogyakarta, Grafindo Persada
- Morrison, 2008. *Manajemen Public Relations: Strategi menjadi Humas Profesioanal*. Jakarta. Prenada Media Grup.
- Rohim, Syaiful. 2009. *Teori Komunikasi : Perspektif, Ragam dan Aplikasi*. Jakarta. Rineka Cipta
- Ruslan, Rosadi, 1998, *Manajemen Public Relation dan Media Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sendjaja, 1994, *Teori-Teori Komunikasi*, Universitas Terbuka
- SK Kwarnas No.049 Tahun 2003 tentang *Tata Kerja dan Organisasi Kwartir Ranting*

- Steers, Richard M. 1975. *Problems in the Measurement of Organizational Efektivness*
- Steward dan Sylvia, 2008. *Human Communication : Prinsip-prinsip dasar*. Bandung. PT Remaja Rosda Karya
- Sukoco, Badri Munir. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya. PT. Gelora Aksara Pratama
- Sutrisno, Edy, 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Preadana Media Grup.
- Tika Pabundu, Moh. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta. Bumi Aksara
- Wayne dan Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosda Karya
- Winardi. 2001. *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta. Kencana Prenada media Grup.
- Wursanto. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta. CV. Andi Ofseet
- http://www.pramukanet.org/index.php?option=com_content&task=section&id=26&Itemid=120#.UMLn5uTPTTk di unggah tanggal 08 Des 2012 jam 14.20